

İşçiler silahlanın, devrime hazırlanın!
Yıl: 20 Sayı: 450

İŞÇİNİN SESİ

Gün, ortak vurma günüdür!
Mayıs 1997

BÜTÜN ÜLKELERİN İŞÇİLERİ BİRLEŞİN!

Türkiye Komünist Partisi Merkez Yayın Organı

KARKEREN HEMÛ WELATAN YEKBİN!

REFAHYOL YÖNETİMİ ÜLKEYİ CEZAYİRLEŞTİRİYOR: İÇ SAVAŞA ADIM ADIM YAKLAŞIYORUZ

Hacı Erbakan, şeriatı yönetime taşıyarak ülkeyi cehenneme çevirmek için olanca gücüyle uğraşıyor. Seyirci mi kalınacak? Ona bu fırsatı verip, güçlendiren, toplumun başına bela edenler de onun kadar suçludur.

Umut Gazioğlu

Refahyol hükümeti yeniden kenetlenmiş görünüyor. 8 yıllık kesintisiz eğitimin getireceği imam hatip okullarının orta kısmının kapatılmasına karşı direniş, sokak eylemlerine dönüşmeğe başladı. Refah milletvekillerinden İbrahim Halil Çelik: "Eğer İmam hatip okullarını kapatmaya kalkarsanız kan dökülür. Ülke kan gölüne döner. Cezayir'den de beter olur... Demokrasi böyle gelecek... Ben şeriatçıyım ve şeriatın gelmesini istiyorum" demeye cesaret edebiliyor.

Şeriatçılar bütün güçlerini toplu eylemlere hazırlıyor, Tansu çanak tutuyor

MGK'nın derhal uygulanmasını istediği kararları itirazsız onaylayan Erbakan, toplantıdan çıktıktan sonra birdenbire arslan (!) kesiliyor. Bakanlarını, milletvekillerini, kökden-dinci profesörlerini, yazar-çizerlerini, vakıflarını-derneklerini ve medyasını harekete geçirip meydan okumaya başlıyor. Refah yandaşı ticaret ve sanayi burjuvazisini temsil eden MÜSİAD'a bağlı 120 kuruluş toplantı yapıp, 8 yıllık kesintisiz eğitim uygulamasına direnmek için çeşitli biçimlerde eylemler uygulama kararı aldı; başörtülü, çarşaflı genç kızlar- kadınlar, sakallı gençler-yaşlılar, bereli çocuklar sokaklara dökülecek... Hırsızlık-yolsuzluk prensesi Tansu, akla hayale gelmedik yalanlarla askerlere yakınlığını ilan ederken, Erbakan'la sarmaş dolaş ilerliyor. Ne söylediği tam belli olmuyor. Sultanbeyli'de futbol sahası temeli atarken, Refahlılara bacı kucağı açmış şöyle konuşuyordu: "İmam hatip okulları devletin okullarıdır. Kimse onları kapatamaz. Sizden istediğim tek şey var. Dinle siyaset birbirine karıştırmayalım." Sanki "siyaset dinin emrindedir" diyen kendisi değildi!

DYP'de danışlıklı dövüş mü var? Yoksa...

Çiller bir süre önce 8 yıllık kesintisiz eğitimi, koalisyonun geleceğine ilişkin pazarlık konusu yapacağı sinyalleri vermekteydi. Oysa kendisine bayrak açmış Erez ve Aktuna'nın, 15-20 milletvekilini koparardk hükümeti sona erdirme aşamasına yaklaştıklarını görmesi gerekmez mi? Özellikle, kendisini yaratan ve siyasetin zirvesine oturtan, "siyasi karargah" olarak kullandığı Hilton'un 701 no'lu odasında "ceketini çıkarmış" iş başında olduğunu ilan eden Yalım Erez'in gücünü hiç bilmez mi? Yoksa ANAP lideri Yılmaz ve diğer parti liderleriyle görüşmeler yapıp, ANAP-YOL-SOL formülü üzerinden alternatif bir hükümet arayışına girmiş olan Erez, onu kurtarmaya mı çalışmaktadır? Bir danışıklı dövüş içinde mi bulunuyorlar? Çirkin burjuva siyasetinden herşey beklenir.

Tansu'nun, asker tarafından zorla indirilmek istenen Erbakan'a daha kuvvetli sarılmasının altında, Refah'tan gelen yolsuzluklarıyla ilgili yeni tehditler mi yatıyor? Aylardır bekletilen Ağar'la Korucubaşı'nın dokunulmazlıklarının kaldırılmasına ilişkin fezlekelerin, bugünlerde meclis başkanlığına gönderilmiş olması bu tehditlerin öncüsü gibi görünüyor. Yoksa başbakanlık koltuğunu Erbakan'dan kapabilmek hülyası içinde midir? "Hacı onu o koltuğa oturtmaz" diyor Hikmet Çetikaya ve sürdürüyor:

> "O zaman ne yapacak, yalancı, şımarık ve küstah bayan? Dosyaları çıkaran, belgeleri açıklayan gazetecilerin üzerine eli silahlı çeteleri saldırtacak. Enişte düğmeye basacak, zorbalar harekete geçip, 'vatan millet' çığlıklarıyla ortalığı talan edecek...6,2 trilyonluk vurgunu kimlerin yaptığını, tüyü bitmemiş yetim hakkını kimlerin yediğini bu toplum biliyor artık. Sarışın ve küstah bayan ve eşinin foyaları ortaya çıktı, vurgun düzeninin savunucularının da maskesi düştü...Flaş TV olayı, Türkiye'deki çeteleri kimlerin organize ettiğini gün ışığına çıkardı...Yalancı, şımarık ve küstah bayan ile enişte bir gün yaptıklarının hesabını verecek, onu sarıp sarmalayan Hacı da cehennem ateşinde yanacaktır. Bir gün mutlaka öldürülen gazetecilerin katilleri, adam kaçıran çeteler, hırsızlar, halkımıza hesap verecektir!" (9 Mayıs 1997, *Cumhuriyet Hafta*)

Hacı Erbakan'ın hacları ve Ebusuud Efendi!

M.Bardakçı da (27 Nisan 1997, *Hürriyet*) Erbakan'ı kınayıp, 'tarihin arka odası'ndan Şeyhülislam Ebusuud'un 400 yıllık bir hac fetvasını çıkarmış, sunuyor: "Bir defa haccetmiş olanların hacca tekrar gitmeleri yerine paralarını sıkıntı çeken fakirlere... yetim analarına harcamaları daha faydalıdır." Bu sözler güzel de, Erbakan'a Ebusuud'u örnek göstererek, onun gibi olması ve ona uyması yönünde kapalı tavsiye korkunç! Bardakçı'nın, "Kanuni'in yakınlarından ve devletin en güçlülerindendi...Ama siyasete hiç karışmadı..." dediği ve en büyük din alimi olarak selamladığı Şeyhülislam Ebusuud tarihin gördüğü en büyük katillerden biridir. Onbinlerce Kızılbaş-Alevi onun verdiği şeriat fetvalarıyla katledildi, yakıldı, boğduruldu. Onun fetvalarıyla şeriata uymayanların, farklı inanç sahipleri ve yenilikçi Osmanlı alimlerinin başları kesildi. Kendisinden 150 ve 250 yıl önce yaşamış olan Şeyh Bedreddin ve Yunus Emre hakkında bile fetva verip, onları kafir ilan etmiş; yapıtlarını okuyan ve onlara inananları katlinin vacip olduğunu söylemiştir. Nasıl bu adam övgüye değer bulunur? Bu nasıl siyasetten uzak olmakmış? Herhalde Erbakan'ın uzak olduğu kadar!

Burjuvazi kendiliğinden hesap vermez, onlardan hesabı halk sorar

MGK'nın önce medya mensuplarına, aydınlara sonra da çeşitli sendika, sivil örgüt liderleri ve iş adamları-patronlara vermiş oldukları brifinglerle, Türkiye tam anlamıyla darbe sürecine girmiş durumdadır B. Coşkun'un dediği gibi:

> "Bu kez farklı bir darbeyle karşı karşıyayız...Fiilen darbe başladı. Şu anda darbe süreci içindeyiz . Artık darbenin ne zaman yapılacağı değil, ne zaman sona ereceği söz konusudur." (29 Nisan 97, *Hürriyet*)

Ankara'daki Millet Meclisi, zaten hiçbir zaman olmamış olan halkı temsil etme özelliğini halkın gözünde **tamamıyla** yitirmiş ve parti liderlerine kulluk yapmaktadır. Gazetelere yansıyan bir anketin sonucu, bunu açık açık gösteriyor: "TBMM bugün halkı temsil ediyor mu?" sorusuna; 11 ilde 1009 örnek üzerinden, %18 "Evet" derken, %68,8 "Hayır, temsil etmemektedir" diye yanıt vermekte.

Hacı Erbakan, şeriatı yönetime taşıyarak ülkeyi cehenneme çevirmek için olanca gücüyle uğraşıyor. Seyirci mi kalınacak? Ona bu fırsatı verip, güçlendiren toplumun başına bela edenler de onun kadar suçludur. Hikmet Çetinkaya, "Halkımıza bir gün mutlaka hesap vereceklerdir" diyerek teselli buluyor. Oysa hesap vermeyi beklemek değil, derhal hesap sormak gereklidir. Demokratlar, solcular, devrimciler ve komünistler olarak kitleleri harekete geçirelim! Toplumun tüm kesimlerini, işçileri, memurları, köylüleri tüm emekçileri arkamıza alarak meydanlara akalım. Haydi burjuvaziden hesap soralım!●

Kolayca İnternet

N reden Gitm li?

İnternet ile merkezde ya da ülkenin bir başka yerinde olan semineri ya da konuşmayı anında izleyebilmek, soru ve katkılarda bulunabilmek mümkün.

Gazetemizin geçen sayısında daha ileri İnternet ve ipuçları yazı dizisini başlatmıştık. Söz konusu yazıdaki bazı bilgileri tazeleyerek başlayalım.

Taşıt (Browser) konusunda İnternet Explorer 3.01'i tavsiye etmiştik. Şimdi Internet Explorer'ın 4.0 sürümünün deneme versiyonu piyasaya sürüldü. Önerimiz, acele etmeyip, bir süre bu sürümün oturmasını beklemektir. Çünkü, bununla amaçlanan bir dizi yenilikler henüz bazı pürüzleri içeriyor, kaş yaparken göz çıkartma olasılığı kuvvetli bir şekilde mevcut. Özellikle Netscape adlı taşıtla sürmekte olan rekabet savaşındaki üstünlüğünü pekiştirme kaygusuyla Microsoft düşündüğü her yeniliği yeterince denemeden piyasaya sürme gereksinimini duyuyor. Bu versiyon ciddi bir sürü ileri olanağı sağlarken halihazırda kullanımda olan bazı unsurlarla çelişme sorunları çıkıyor. Pürüzlerin zaman içinde çözüleceği açık.

Web sitemizi takip edin. Sorunlarını tam çözdüklerine emin olduğumuz aşamada oradan alabilirsiniz.

Ses dosyalarını tanıma ve açabilme konusunda Windows 95 ve İnternet Explorer'ın bu olanaklarla donatımlı geldiğini söylemiştik.

İnternet'te ses dosyaları çeşitli formatlarda yer alıyor. En yaygın kullanımda olanları; Waveform Audio (Wav), UNIX Audio (AU), MPEG2 (MP2) ve MIDI (MID). Bunların kullanımını belirleyen faktörler ses kalitesi, yoğunlaştırma kapasitesi, aktif düzenleme olanakları vb. PC zemininde en yaygın kullanılanı ise WAV.

Elbette bu formatları dinleyebilmeniz için ya bunları tanıyan taşıtın ya da yardımcı uygulamaların bilgisayarınıza yüklü olması gerekiyor.

Öte yandan, kullandığınız ses kartı da hangi formatları dinleyebileceğinizi belirliyor. Kaba hatlarıyla, 3 çeşit ses kartı var. 1. Non-MIDI 2. FM bireşimli ve 3. Wavetable bireşimli. İkinci ve üçüncü seçenekler daha ileri düzeyde müzik manipulasyonlarına olanak tanıyor. Bizim amaçlarımız açısından ise non-midi ses kartları yeterli.

İnternet'te ses dosyalarıyla ilgili ana sorun bu dosyaların büyüklüğünden geliyor. Örneğin 1 dakikalık bir ses birimi wav formatının en alt düzeylerinde bile kaydedilmiş olsa yaklaşık 300 kb yer kaplıyor. Bunun yüklenmesi İnternet trafiğinin yoğunluğuna ve modeminizin hızına bağlı olarak bir dakika ile on dakika arasında zaman alabilir. Yarım saatlik bir konuşma kasetinin alacağı zamanı siz hesaplayın.

Elbette teknoloji buna da çözümler getiriyor. Yardımcı uygulamaların esas önemi de işte bu durumlarda anlaşılıyor. Örneğin, "Real Audio" adlı yardımcı yazılım farenizi tıklamadan bir kaç saniye sonra ses yayınını başlatabiliyor. Tüm dosyanın bilgisayarınıza yüklenmesini beklemeniz gerekmiyor. Tabii ki ses dosyalarının da sitede real-audio formatında olması şartıyla.

İnternet'te video kullanımı da giderek artıyor. Burada da, ses konusundan da ciddi sorun bu tür dosyaların kapladığı yer ve dolayısıyla yükleme sürelerinin uzunluğudur.

En yaygın kullanılan video dosya formatları ve yardımcı uygulamaları şöyle sıralayabiliriz.

AVI (avi/Windows için video) - yardımcı uygulama: Windows 95 medya göstericisi

MPEG (mpg/MPEG video) - yardımcı uygulama: MPEG göstericisi

Quick Time (mov/Apple kompüter sinema formatı) - yardımcı uygulama: Quick Time göstericisi (windows versiyonu)

PC zeminli kullanımlar için en uygunu AVI oluyor. İnternet Explorer 3.01 Windows 95 medya göstericisiyle hazır geliyor.

*Parti marşı ve Enternasyonal'in yer aldığı **İşçinin Sesi**'nin Web sayfalarıyla ilgili yorumlarınız, önerileriniz için E-Mail adresimiz açıktır.*

Yükleme süresinin en önemli sorun olduğunu söylemiştik. Burada da ilerleyen teknoloji imdada koşuyor. Şimdi bazı "canlı video" yardımcı yazılımlarıyla video kliplerini hemen hemen anında izleme olanakları var. Bunun olabilmesi için sitede yer alan video dosyalarının bu teknolojiye uygun biçimde formatlanması gerekiyor. Canlı video izlemede bir başka sorun normal telefon hatlarının hantallığıyla bağlı. Örneğin normal hatta 28.8 Kbps (saniyede kilo bits) modemle bağlantı saniyede maksimum 10 ile 15 enstantane yükleyebiliyor. Fakat insan gözünün gelen enstantaneleri kesintisiz görüntü olarak algılayabilmesi için en az saniyede 20 (en ideali 30) enstantane yaratılması gerekiyor. 128 Kbps transfer olanağı sağlayabilen dijital (ISDN) telefon hatlarıyla 30 rakkamına ulaşılabiliyor.

Yukarıda belirttiğimiz canlı video olanağını kullanabilmek için gereken yardımcı uygulamaların çeşitleri var. Gene Windows zeminine en uygun olanı *VDO Live* adlı yazılım. 28.8 Kbps lık modemle saniyede 15 enstantane olanağı sağlıyor.

Bu sayımızla birlikte "Real Audio" ve "*VDO Live*" yardımcı yazılımlarını sitemizden, *Kolayca İnternet* sayfalarından alabilirsiniz. Ayrıca bu yazılımları kullanmada ipuçlarını da orada bulacaksınız.

Bu uygulamaları kullanabilmeniz için gerekli minimum bilgisayar sistemi şöyle:

Windows 95 için - 486/66Mhz ve yukarısı
Windows 3.x için - Pentium
MacOS için - Macintosh Power PC
Artı - minumum 8MB RAM ve 2 MB boş sabit hafıza kapasitesi
Artı - 28.8 Kbps modem ve yukarısı.

Virtual Reality (fiili gerçeklik) ise İnternet'te kullanıma giren bir başka multimedya olanağı.

Bu uygulamanın İnternet'in temel dili olan HTML' le paralel çalışan VRML adlı bir başka dili var. Özetle, 3 boyutlu görüntü ve gezinti manipulasyonuna olanak tanıyan bir teknolojiyi içeriyor. Örneklersek, en basitiyle, bir bina içinde değişik odaları farenizin marifetlerini kullanarak dolaşma veya 3-boyutlu objeleri farklı açılardan görme olanağı tanıyor ve gözlemciye aktif katılım hakkı veriyor. Uygulamalı bilim dalları, modelleme, görsel sanatlar vb konularda getirdiği kolaylıkların, iki boyutlu ekranda gözü okşayan hareketli derinlik illüzyonu yaratma yeteneklerinin çok ötesinde bir potansiyel taşıdığını söylemek gerekiyor. Bu konuya, sitemizin somut ihtiyaçları doğrultusunda, gerek duydukça ileriki sayılarımızda tekrar değineceğiz.

Son iki sayımızda kısaca ele aldığımız bazı uygulamalar ve bunlara eşlik eden kafa karıştıracak kadar çeşitli ve yıldırıcı yazılımlar İnternet denen medyanın katetmekte olduğu yolu ve gelişmenin eğilimlerini anlatıyor. Daha yüzlercesi var ve uygun gördüklerimize değinmeye devam edeceğiz. Tüm bunlara paralel olarak ilerleyen, bazen biraz gerisinde kalan, bazen ayak uydurma hırsıyla fazla öne fırlayan bir olgu da Taşıtların (browser) konumudur. Zaman içinde önde gelen taşıtların soruna tam hakim olacağı, hiçbir başka yardımcı yazılıma gerek duymadan kendi içinde yeterli olacağı söyleniyor. Hatta, özellikle İnternet Explorer'in kısa zamanda yapacağı düzeltme ve yeniliklerle sadece İnternet için değil aynı zamanda tüm bilgisayar "Desktop" kurulumunun üstüne oturacağı ve her türlü program ve uygulamanın menejeri durumuna getirileceği iddia ediliyor. Böyle bir durumda tüm bu kafa karıştırıcı ek yazılımlarla uğraşma sorunu da kökten çözülmüş olacak.●

İŞÇİNİN SESİ

Türkiye'den 1 kitap göndererek abone olunabilir.
Yazışma adresi: PO Box 513 London, N1 4AR
★ Web site adresi: http://members.aol.com/TKPIS
E-Mail adresi 1: mesajis@aol.com
E-Mail adresi 2: sohbetis@aol.com
★ Gönderilen yazıları yayınlayıp yayınlamama ve tersine bir istek belirtilmedikçe düzeltme, ya da kısaltma hakkı yayın kurulunundur. Hiçbir yazı geri gönderilmez.

İŞÇİNİN SESİ'NİN PARTİ ÖRGÜTLENMESİNDEKİ ROLÜ VE ÖNEMİ

Yayın organımızın parti ve yığınlar arasındaki önemi, bir metabolizmadaki kalp ile beyin arasındaki damar kadar önemlidir. Ancak gazeteyi iyi özümseyen bir kişi komünist partisine yaraşır bir üye olabilir.

Devrimci durumun varlığından dolayı komünist partisinin görev alanı genişlemiştir. Sınıfa önderlik yapmak, olayların ardından sürüklenmek yerine onun örgütçüsü olmak yolunda partinin görevi acillik kazanmıştır.

Toplumsal olayların sayıca arttığı dönemler safların belirlendiği zamanlardır. Yığınlar biryerlere ait olmaktan başka bir çözüm bulamazlar. Lenin'in de "*İşçi Sınıfı Partisi Üzerine*" kitabında belirttiği gibi, "yeni dereler sabırsızca yeni bir yol arar ve sosyal-demorkat (komünist- *İ.S.)* bir yatağı bulamayınca sosyal-demokrat (komünist-*İ.S.*) olmayan bir yatağa akarlar." Siyasetin boşluk tanımadığını, onu doldurmadığımız taktirde onu gerek iyi gerek kötüsünden dolduracak birileri mutlaka çıkacaktır.

Yaşadığımız şu günler Nazım'ın "*İstiklal*" adlı şiirini hatırlatıyor:

"İstiklal otobüs değil ki,
" birini kaçırdın mı, öbürüne
binesin...
"İstiklal sevgilimiz gibidir
"aldattın mı bir kere
"zor döner bir daha"

Devrimci durum tam da böyledir. Devrimci durumda, yapılan hatalar affedilmez.

Devrimci dönem komünistler için savaş dönemidir. Bu süreç içinde alınacak kararlar ve eylemler buna yönelik olmalıdır. Devrim çanlarının çalmasıyla partiye alınan üye sayısının artışı üst üste gelir. Barış döneminden farklı olarak devrimci dönemde alınan yeni kadrolar hızlı bir şekilde pratik içinde görev alır ve deneyim kazanırlar. Eğitim, bu dönemde daha da önem kazanmaktadır. Çünkü öğrenilenlerin hayata geçirilmesi koşulları artmış, hayatın pratiğine ayak uydurmayanların yerine, yenilerinin konulması hızlanmıştır. Yeni üyelerin Marksim-Leninizmi iyi bilmeleri, parti program ve tüzüğünü iyi benimsemeleri, parti yayın organı *İşçinin Sesi*'ni anlayıp doğru aktarabilmeleri için eğitim gereklidir. Partinin, bireyi eğitmesinin yanısıra bireyin kendi kendisini eğitmesi de bir o kadar önemlidir.

Geçmişe ve bugüne baktığımızda, yığınlar kendi deneyim, yenilgi ve yanılgılarıyla şunu görmektedir: Bilgi ve eğitim işçi sınıfı için burjuvaziyi yenmenin önemli bir silahıdır. Yürüttüğümüz savaşın zafere ulaşması için eğitimin önemi vurgulanmalıdır.

Burjuvazi, toplumun beynini yıkamada okulununa, gazetesine, televizyonuna, radyosuna kadar her türlü araç ve gereçten yararlanmaktadır. Özgür basın, özgür ve bilimsel eğitim olarak lanse edilenler aslında parayla sınırlı olan özgürlüklerdir. Burjuvazinin sözcülüğünü yaptığın oranda özgür bir gazeteci, araştırmacı, bilim adamı, aydın ve profesörsün. Paranın tek güçlü olduğu toplumsal bir düzende güçde paranla doğru orantılı olarak değişmektedir. Emeğini satmaktan başka birşeyi olmayan işçi sınıfının gücü ise birliğindedir.

Burjuvazinin koyduğu kıstasların bırakın dışına çıkmak, sözünü bile etmek bölücü, terörist, komünist olmak için yeterlidir.

Komünist partisinin yayın organı *İşçinin Sesi* özgür basını temsil ettiği için burjuva basınından oldukça farklıdır. Bilgi ve haberi aktarırken daha doğru, daha iyi, daha objektif olmasıyla basındaki yeri önemlidir.

Parti yayın organı, parti MK'sının denetimindeki yayın olduğu için, partinin taktik ve çizgisinin yakalanmasında ve bunun yığınlara yayılmasında önemli bir rol oynar. Bu sayede parti kararları düzgün ve doğru bir şekilde yayılmış olur. Bizler farklı toplumsal ve kültürel yapıdan gelen bireyler olarak şunu farkedebiliriz, iyi ajitatör ve örgütleyiciler olmayabiliriz ama gazetemiz aracılığıyla iyi ajitatörü ya da örgütleyiciyi, ülkenin bir ucundan bir ucuna taşıyabiliriz.

Yayın organımızın parti ve yığınlar arasındaki önemi, bir metabolizmadaki kalp ile beyin arasındaki damar kadar önemlidir. Bundan dolayı da yeni kadroların eğitiminde eski kadroların kendini geliştirmesinde önemli bir basamağı teşkil eder. Gazeteyi iyi özümseyen bir kişi ancak komünist partisine yaraşır bir üye olabilir.

İşçinin Sesi aynı zamanda kapsamlı bir örgütlenme sağlar. Yalnızca gazete dağıtımı yapmak bile yeni ilişkilerin kurulmasını, deneyimlerin aktarılmasını sağlar. Ülkenin bir ucunda edinilen deneyimler gazete aracılığıyla aktarıldığı zaman bir başka yerde işe yaramaktadır. Çünkü Amerika'yı bir daha keşfetmeye gerek yoktur. Yerel çalışmaya canlılık ve zenginlik kazandıran gazete komünist çalışmaya ivme kazandırması ile de bir motivasyon aracıdır.

Parti yayın organı, parti MK'sının denetimindeki yayın olduğu için, partinin taktik ve çizgisinin yakalanmasında ve bunun yığınlara yayılmasında önemli bir rol oynar. Bu sayede parti kararları düzgün ve doğru bir şekilde yayılmış olur. Bizler farklı toplumsal ve kültürel yapıdan gelen bireyler olarak şunu farkedebiliriz, iyi ajitatör ve örgütleyiciler olmayabiliriz ama gazetemiz aracılığıyla iyi ajitatörü ya da örgütleyiciyi, ülkenin bir ucundan bir ucuna taşıyabiliriz.

Bunları görünce yayın organımızın devrim için önemini daha iyi kavrayabiliriz. Biz komünistler kitabı, gazeteyi, dergiyi eline geldiği için okuyan okurlar olamayız. Okuduklarımız desteklemek ve geliştirmek için araştırmalıyız, sormalıyız, öğrenmeliyiz. Bunları yaparken emek sarfedeceğiz. Kısacası emeğimizle oluşan bir yayın organı yaratacağız.

İşçinin Sesi devrime giden yolda çalışmalarımızın bir parçası değil, vazgeçilmez unsurudur. *İşçinin Sesi*'nin yığınlara ulaşması yani büyümesi aynı zamanda partinin de büyümesi demektir. Biliyoruz ki, yayın organımızın büyüklüğü yığınlar üzerinde bıraktığı etkisiyle ölçülür. *İşçinin Sesi*'nin yığınları etkilemesi de onlara ulaşmasıyla mümkündür.

İşçinin Sesi, İnternet aracılığıyla neredeyse herkesin oturma odasına kadar girdi. Fakat bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde yeniliklere alışmak ve onları hayata geçirmek oldukça zor ve zaman alarak olur. Komünistlerin görevi ise bunu en kısa sürede becermektir. İnternet hakkında edindiğimiz bilgileri yakın çevremize aktarmalı, yayınımızı İnternet aracılığıyla ulaşamayanlara başka yollarla ulaştırmalıyız.

"Yoldaşlar, haydi işbaşına" derken önümüzdeki görevin önemini ve güçlülüğünü bilerek yola koyulmalıyız. Devrim yapmak demek burjuva düzenini yıkmak, ona alternatif olan proletarya diktatörülüğünü kurmak demektir. Yeni düzenin kurulması ise zorlu bir sınavdan ve yaptığımız işi iyi kavramaktan geçer. Bu da ancak ve ancak eğitimle olur, okumakla olur daha da önemlisi bunları pratikte uygulamakla olur. Tekrar tekrar şunu hatırlamalıyız, *İşçinin Sesi*'ne kendi sesimizi katmalıyız. Aklımıza takılan konularda ona başvurmalıyız. Onu kendimize önder olarak seçmeliyiz. ●

Nesrin Şahin

PARTİ İÇİ TARTIŞMA

Tüm yoldaşlara açık olan **Parti İçi Tartışma** sayfalarında yeralan tüm yazılar redaksiyona girmeden yayınlanmaktadır.

KOMÜNİSTLER NASIL ÇALIŞMALI?

R. Yürükoğlu

Bu yazıyla ben de Merkez Komitesi'nin açtığı parti içi tartışmaya katılmak ve *temel düşüncemi* aktarmak istiyorum. Parti çalışmalarında görülen tüm eksikleri ya da yanlışları ele almayı amaçlamıyorum. "Neden partimiz ortamın istediği ve elverdiği bir hızla gelişmiyor" sorusunun bana göre *temel nedenini* ele almaya çalışacağım.

Komünist Çalışma Nedir?

Komünist çalışma nedir? Komünist çalışma, **yaratıcı emektir, yaşamın en büyük zevki** durumuna gelmiş emektir. Böyle bir emeğin ortaya çıkması çok uzun bir süreç işidir. Çağdaş çalışma disiplini kapitalizmle başlamıştır ama hiç de hoş başlamamıştır. Kapitalizm insanları nesiller boyu iş disiplini ile, zorla, açlık korkusuyla eğitmiştir. Engels'in, Marks'ın "fabrika disiplini" dediği ortam, insanlara çalışma disiplinini vermiştir.

Kapitalizmin gelişmesiyle birlikte, makinalar giderek işçinin yerini almaya başlamıştır. Bu, kapitalizmle başlayan ve bugün iyice hızlanan, sosyalizmde doruğa çıkacak bir süreçtir. Makinalar işçiyi üretimin dışına çıkarmaktadır.

Üretimde geneliyle yaratıcı emek yoktur, bıktırıcı bir emek vardır. Yüz milyonlarca kez aynı hareketi yaparsın. Bunu makina gayet güzel yapıyor. Mekanik emek süreci altında, emeğin, yaşamın en büyük zevki durumuna gelmesinin de olanağı yoktur.

Makinaların işçiyi giderek üretimin dışına çıkarması, kapitalizmde zararlı sonuçlar veriyor, insanlar açlığa mahkum oluyor ama bunun öteki yüzü işgününün kısalabilme şansıdır. Yani insanlığın, kapitalizmde başlıyarak, sosyalizmde iyice hızlanacak bir süreçten geçmesi, makinaların üretimden işçiyi dışlaması gerekiyor.

Bu süreç içinde kol emeğinin çoktan kalkmış olması, kafa emeğinin de mekanik ve sürekli yinelenen bölümlerinin kalkması gerekiyor. Kafa emeği var, aynen işçinin kalıbı indirip kaldırması gibi, sürekli olarak aynı matematik işlemleri yapıyor. Kafa emeğidir ama mekanik kafa emeğidir. Bu da yaratıcı emek değildir, bu da yaşamın en büyük zevki haline gelecek emek değildir.

Tabii, bu süreç kapitalizmde hiçbir zaman sonuna gelemez, işçi hiçbir zaman tam anlamıyla üretimden dışlanamaz. Çünkü işçisiz üretimde, tümüyle makinalı üretimde sömürü yoktur. Makinalı üretim, yalnızca makinanın ömrü kaç yılsa ona bölünmüş değerini üretime katar. Bugün tümüyle makinalı üretim büyük karlar getiriyor, ama bunun nedeni dalın öteki işletmelerinde tümüyle makinalı üretime geçilmemiş olmasıdır. Böylece, işçili üretim yapan iş kolları ve işletmelerde yaratılan artık-değerin bir bölümüne el konuyor. Dolayısıyla, bu sürecin kapitalizmde sonuna gelinemez. Ama süreç sürekli ilerliyor, ve makinanın yerini aldığı işçinin artık bir daha üretimde yer alma şansı kalmıyor. Belirli kesimler yeni iş bulabilir ama makinalar geldikçe o çapta yeni iş alanlarının açılmasına olanak yoktur.

Oysa sosyalizmde insanı üretimin dışına çıkarmak, üretimin amacı haline gelecektir. Peki, insan üretim dışına çıkınca ne olacak? Yalnızca eğlenip balık tutmayacak. Üretimin gerçek yönetici işlevlerini üstlenecek. Yeni sistemler, yeni buluşlar, yeni gereksinimler yaratıcı bir emek ortaya koyacak. Dolayısıyla, üretimin içinde kaldığı kadarıyla da insan emeği, **yaratıcı emek** haline gelecek. Bu gelişmelerin içinde emek, **yaşamın en büyük zevki** durumunu alacak.

Marks, günümüzde komünist emeğe en yakın örnek olarak bir kompozitörün emeğini verir. Konunun çeşitli yanları var, onlara değinmeyeceğim. İşgününün kısalması, zorunlu emek süresinin artması, artık-ürün üreten kısmının azalması vb. Ama öyle bir yönü var ki, bir yönüyle de **işgününün sınırı kalmayacak.** Biraz "diyalektik" mi oldu? Hem işgünü kısalacak, örneğin tüm toplum günde 3 saat çalışacak, hem de işgününün sınırı, işin sınırı olmayacak. İşte Marks, kompozitör örneğini bu durumu en iyi açıklayan bir örnek olduğu için veriyor. Adam senfoni yazıyor, tamam saat 5 oldu, eve gideyim, senfoniye yarın devam ederim diyemez. İstese de yapamaz. Belki evine gider ama o işle ilgisini durduramaz. O müzikle yatacak, o müzikle kalkacaktır. Uyuduğu zaman notalar kafasında çalacak, bir melodi yakaladığında masasına koşup kağıda dökecektir. Evet, işgünü kısalacak ama işgününün de sınırı olmayacaktır. (İşgününün resmi sınırı olacaktır, o sınır, toplumun gereksinimlerini üretmek için gereken sınırdır.) Kompozitörün emeği, yaratıcı çalışmanın, çalışmanın yaşamın en büyük zevki olmasının en iyi örneklerinden birisidir.

Bugün Komünist Çalışma

Yüzyıllar içinde bambaşka koşullar, bambaşka insanlar yaratacak, yalnızca dış görünüşümüz aynı kalacaktır. Bunu biliyoruz ve bugün komünist toplum insanını, komünist toplumdaki çalışmayı aramıyoruz (ya da hepimizin kompozitör olmasını da beklemiyoruz), o idealizm olur. Ama bunlar arasında bir ilgi de olması gerekir. Biz bilinçle bazı şeyleri kabul etmişiz. Toplumsal yasaları anladığımızı, toplumun öncüleri olduğumuzu iddia eden insanlarız. **Komünistleriz!** Bu toplumun *ilerisinde* de birşeyleri temsil ediyoruz. Öyleyse, bizim bugünkü çalışmamızın da, yarınki komünist çalışmayı yansıtan, temsil eden yönler taşıması gerekir.

Bunu sağlamak kolay mıdır? Tabii kolay değildir ama şu gerekçeye sarılmak da güçsüzlüktür, insanın kendi kendine kalleşliğidir: "Bu düzenin insanıyız, dışına çıkamayız." Öyle değil! Bu düzenin insanının, konuştuğumuz anlamda mutlak, dışına çıkılamayacak bir ölçüsü yoktur. Bir genelleme yapılıyorsa ölçü vardır, toplum çapında genelleme yapıldığı zaman her konuda ölçü vardır ve o ölçü mutlaka ortalarda bir yerde çizilir. O ortalama ölçünün altı da vardır, üstü de vardır. Komünistler en tepelerinde olmak zorundadırlar. Toplumun ortalamasından daha kötü çalışana komünist denebilir mi? Hayır, komünist, çalışmasıyla, ortalamanın en üstlerinde olmalıdır, çünkü o, *kapitalizmin bağrındaki yarının öğelerinden birisidir*.

Bugünkü çalışmamızı yarının "komünist çalışma"sına yakınlaştırmak, komünist kavramına yakışır bir çalışma durumuna getirmek mutlaka *özel çaba* gerektirir. *Çalışkanlık* gerektirir. *Optimizm* gerektirir, özellikle zor dönemlerde, tünelin sonunda ışığın görünmediği durumlarda optimizm gerektirir. Ve de çok önemli olarak *inanç* gerektirir.

Parti Çalışmalarımızın Somutu

Partili yoldaşlarımın çoğunu, şahsen olmasa da, tanıyorum. Hepimizde gelişmiş, güzel yönler var, ortalamanın üstünde olduğumuzu biliyorum, ama açık söyleyeyim, bugün yönetici yoldaşların çoğunluğu kötü çalışıyorlar.

Yönetici bir yoldaş (şimdi yönetici değil), "saat 18.00'den sonra beni aramayın" diyor. Neden? "Akşamı aileme ayıracağım!" Komünist partisi insani gereksinimleri anlar. Ama bir durum doğmuş, acilen bir yere gitmek gerekiyor. Yoldaş soğuk bakıyor. Olur mu?

Komünistin işgünü olamaz. Bu, dayatılacak birşey değildir. Bir komünistin yaptığı iş, onun canıdır, yaşamıdır. Değilse bir sahtekarlık vardır işin içinde. Yaşamıysa, canıysa, mutlaka her durumda işi onunladır, bir besteci gibi. Çocuğunun yemeğini hazırlarken de, tavla oynarken de, kafasında işi olacaktır.

İş, görev sürekli düşünüldüğü zaman şu sonuç doğar: Aldığınız görev neyse, onu mutlaka yenilersiniz, mutlaka yenilikler getirirsiniz ve mutlaka geliştirirsiniz. **Konusunu, alanını, görevini geliştirmeyen, yenilik getirmeyen insana komünist denemez**. Görevi geliştirmek için de düşünmek gerekir. Posta yapılıyor örneğin. Her sefer aynı yapılıyorsa, bir terslik vardır. Başka renkte, boyutta zarflar alalım, kimisini elle yazalım, birazını buradan atalım, birazını şuradan atalım vb. Yığın çalışması yapılıyor. Hiçbir sonuç çıkmıyorsa, oturup düşünmek gerekir, başka türlü yaklaşayım, başka alanlara açılayım, vb.

Bölge komitesi sekreteri. Nedir görevi? Örgütü iyi yönetmek ve kurumlaştırmak,☞

PARTİ İÇİ TARTIŞMA

yeni parti üyesi kazanmak, MK direktiflerini çekiştirmeden uygulamak. Eğer bu sonuçlar çıkmıyorsa, o sekreter tüm gün işini düşünmüyordur. Tüm gün işini düşünen yenilik, yenilenme getirir. Yenilik, yenilenme gelmediği zaman orada tembellik, memurluk vardır.

Öncülükten söz ediyoruz, bunları yapmadan öncülüğü kim veriyor? Öncü, olanaksızlıkları aşacak insandır. Öncü, her türlü zorlukla boğuşarak karşıdaki çok büyük gücü, devleti yıkacak insandır. Bu büyük misyona yakışır biçimde çalışıyor muyuz? Kimse hatayı başkasının sırtına atmamalıdır. Bunlar kendimizi aldatmaya yetebilir belki ama nesnel durumu yansıtmaz. Uzaklardan bakıldığı zaman, geneliyle iyi bir parti çalışması yürütülmediği kolay görülüyor. Neden parti merkezinden alanlara dönük öneri bekleniyor, bu merkezin görevi midir? Bekleniyor çünkü yöneticiler aldıkları görevleri yeterince düşünmüyorlar, işlerini mekanik olarak yapıyorlar. Zaten bölgelerinde düzgün parti çalışması yürüten yöneticiler böyle bir gereksinim duymuyorlar. Onlar, alanlarında uygulayacakları genel parti tutumları, genel siyaset çizgileri istiyorlar.

Dürtüklenerek yapılan çalışma, komünist çalışma değildir. Örgütsel mekanizma olarak mutlaka denetim gerekir. Ama bu, örgüt açısından yapılması gerekeni söyler. Bir komünist açısından, hele hele üst yöneticiler açısından denetlenme gereksinimi ise başka birşey anlatır. Demek ki, ayak direyen birşey var. Bu bizim gönüllü katıldığımız bir iş. Gönüllü yapıyoruz, en büyük mutluluğu duyduğumuz için yapıyoruz. Yaşamda başka bir doğrumuz olmadığı için yapıyoruz. Neden iteklenme durumunda bırakıyoruz kendimizi? Bu, yaşamın bir cephesinde bir şapka, başka bir cephesinde başka bir şapka giyildiğini anlatır. (İllegalitenin getirdiği zorunluluk olarak öyle ayrı şapkalar olabilir ama o başka birşey, bunları birbirine karıştırmamak gerekir.)

Bu kadar kararlar alıyoruz, uygulandığında partimizi bambaşka yerlere taşıyacak kararlar alıyoruz, yerine getirilmiyor. Yerine getirilemeyecek kararlar mı alıyoruz? Hayır, kimse bir tek örnek gösteremez. Ama yapılmıyor.

Yoldaşın biri ile randevü yapılıyor, saat 6'da buluşulacak,. 6.45'de geliyor. İllegal bir partide 45 dakika beklenir mi? Olacak iş mi?

Şuna gelip dayanıyor söylediğimiz: Emeğimizi yaratıcı emek durumuna getiriyor muyuz? Komünist, yaratıcı emek koyan kişi demektir. Komünist, en büyük zevki yaptığı işten alan kişi demektir. Komünistlik yaşamın en büyük zevki olmak zorundadır. İşimiz, fabrikada bantta çalışma değil, yaptığımız işi yaratıcı emek durumuna getirmek, yaşamın en büyük zevki yapmak bizim elimizde. Bunu yapmadan da ürün alamayız. Bunların yapıldığının kanıtı, aldığınız alanı, işinizi ilerletmeniz, yenilik getirmenizdir.

Her yenilik yerine oturmayabilir, olsun. Bazısı yerine oturur, bazısı oturmaz ama yenilik, atılım, dinamizm olsun işinizde. Oturmayan düzeltilir. Düşünen kafa zaten üretmek zorundadır. Çok yöneticimiz üretmiyor.

Kırkbeş dakika gecikme örneğini verdim ama daha ne örnekler verilebilir. Yönetici randevü sözü veriyor, 3 ay gitmiyor. Eleştiriliyor, söz veriyor gideceğim diyor, yine gitmiyor. Bu nedir? Part-time komünistlik ne yazık iştir.

Bir yönetici yoldaşa görev veriyoruz, araştır, bize durumu anlat ama asıl olarak konu hakkındaki fikrini ver diyoruz. Komünist sorumluluktan kaçmaz, elini taşın altına koyar, fikrini en açık biçimde söyler. Araştırıyor, durum hakkında bilgi getiriyor ama kendi fikri, yorumu yok. Ondan sonra ne yapacağını soruyor. Oysa bizim açımızdan görev tamamlanmadı, senin fikrini soruyoruz, daha onu öğrenmedik.

Bir bölgede atak, cesur, son derece yetenekli genç bir yoldaşı bölge komitesi sekreteri yaptık. O bölgedeki partililerin yoldaşın çevresini sarmaları, ona destek olmaları gerekir. Benim gördüğüm, yoldaşın biçiminde yanlışlar var, çünkü beraber çalıştığı insanları nasıl işe yönlendireceğini yeterince bulmuş değil. Ama bu biçimidir. Özü nedir tutumunun? Örgütü işe itmek için uğraşıyor. Tartışma biçim üzerinde yoğunlaştırıldığı zaman, itiraz nesnel olarak öze itiraz biçimini almış olur. O biçim kavgası bilerek ya da bilmeyerek, özü durdurmak için yapılıyor olur. Biçime biçim olarak karşı çıkın, orada kalsın.

Şunun da altını çiziyorum, adalet duygusunu daha yükseltmek gerekir. Yöneticisinde adalet duygusunu görmeyen bir örgüt sürekli ciddi sorunlar yaşar. Örgütte, iyi yapılan işler yeterince övülmüyor. Bunun en büyük nedeni, rekabet duygusudur. Böyle olmamalıdır. Çünkü, yanlış yönlendirilmiş rekabet duygusu ve iyi yapılan işlerin *partililer önünde övülmemesi,* sevgisizlik getirir.

Şu da olmaz: Bir yönetici gelip, "verin bana sıkı çalışan bir kadro, neler yaparım" diyemez. Marksist miyiz, idealist miyiz? Peki, sen bana istediğim gibi kadroyu, istediğim kadar ver, bak ben neler yaparım. Siyaset bu değildir. Siyaset, mümkünün alanında yapılabileceklerin en çoğunu yapmaktır. Sen de eksiklikler üzerinde fazla duruyorsan, iş yapmamak için olmasın? Şu yoldaştan yararlanmayı neden düşünmüyorsun? Ötekinden? Yoldaşları yerli yerinde değerlendirmiyorsun.

Bu değindiğim noktalar, merkez organda başlatılan tartışma ile doğrudan ilgilidir. Soru, neden komünist çalışmada eksiklerimiz var sorusudur. Ondan bir önceki soru ise, neden ortama uygun hızda gelişmiyoruz, nerede yanlış yapıyoruz? İdeolojimiz pırıl pırıl diyoruz, en doğrusu diyoruz hep birlikte, öyle ise neden yeterli hızda gelişmiyoruz? Benim yanıtım açıktır: **Türkiye Komünist Partisi Merkez Komitesi'nin kararları ve direktifleri yerine getirilmiyor. Parti merkezinin gösterdiği yol tutulmuyor. Yönetici, 9. Kongre'den bu yana sol konuşuyor ama hala sol adım atmıyor. Yönetici, örgütünün önüne düşmüyor.** Örgüt, iki bölge ve yeni biçimlenmekte olan bir genç oluşum dışında, daha 9. Kongre kararları doğrultusunda çalışmaya girmemiştir. Ya konuştuğun gibi davran, ya da davrandığın gibi konuş. Böyle iki bacak ayrık olmuyor.

Bu kasıtlı, bilinçli bir tutum mu? Öyle olduğunu düşünmüyoruz. Öyle olduğunu düşünse, MK'nın tutumu da değişik olur. Ama durum budur. En önemli nedenini biraz aşağıda ele alacağım.

Merkez Komitesi kararıyla merkez organda açılan tartışmaya partinin tüm yönetici ve üyelerinin en büyük bir açıklık içinde katılmaları gerekir. Samimi, içten, açık sözlü bir tartışma. O güvenimiz vardır, bugün kötü bir barıştansa iyi bir kavga gereklidir.

Yaptığı işi düşünen insan yaratıcı olur. Sonuçta, inanarak ve severek çalışma sorunudur. Böyle olmadığı zaman, neden komünistiz diye sorulur.

Neden Böyle?

Neden MK kararları uygulanmıyor, direktifler ve öneriler yerine getirilmiyor, neden parti merkezinin gösterdiği yol tutulmuyor? **Çünkü alışılmış yaşam biçimiyle çelişiyor.** "Başka dünyalar" sözleri, burjuvazinin dünyasını anlatıyorsa, bunu hiçbirimiz için düşünmüyorum, ama onun dışında da başka ne dünyalar var. Devrim davasından kopartılmış bir özel yaşam, her gece televizyon karşısında uyuklamak, vb., komünist dünyasının dışında ne dünyalar var. Alışılmışın ataleti içindeki yaşam sorunudur bu. Bu yaşam biçimini bozmadan bugünün sorunları çözülmez.

Neden örgüt, merkezin dediklerini hep geç yaptı? Ciddi bir siyasal direnç mi vardı, yoksa "yoldaşlar yanlış söylüyorlar" endişesi mi vardı? Hiçbir zaman! Faşizm geldi, aynı şey oldu. Faşizm çözüldü, aynı şey oldu. Alevilik konusu geldi, aynı şey oldu. Dokuzuncu Kongre kararlarının başına da aynı şey geldi. Yığınsal bir örgüt olur, tabii dönemeçleri zor döner, o anlaşılır. Böyle birşey de değil. İşte bu durum, alınan yeni tutumların alışılmış yaşam biçimiyle olan çelişkisinden kaynaklanmaktadır.

Bugünkü dönüş hepsinden daha zordur. Bunu iyi anlamak gerekir. Dokuzuncu Kongre kararlarını yaşama geçirmek ötekilerin hepsinden zordur. Çünkü, tüm açıklığıyla söylüyorum, biz bir şeyi yanlış yaptık. Dönemlere göre tutum alınır, bu doğrudur. Bazı örgütlere bakıyorum, elinde şemsiye var, yağmur yağsa da, yağmasa da şemsiyesi açık. Bazı örgütler ise şemsiye kullanmıyor, yağmur yağsa da açmıyor, yağmasa da açmıyor. "Dönemlere göre tutum alınır" diyor ama öyle birşey görülmüyor.

Biz, dönemlere göre tutum geliştirmeye çalıştık ama bir yerde yanlış yaptık. Devrimin yenildiği, geri çekildiği dönemde başka tutum alacaksın ama örgütün asgari vuruculuğunu saklı tutmak gerekliydi. Örgütün asgari vurucu gücünü saklı tutmak, örneğin provakatörleri, polisle işbirliği yapanları cezalandırmak vb., gerekliydi. Biz bunları yapmadık. Dolayısıyla, "sağ" taktiklere döndüğümüz dönem, bizi bir anlamda sağ yaptı. O dönüşü gerçek Leninci parti gibi yapamadık. O dönüşte silahı bırakmamak gerekiyordu. Yaşamda silahın kullanılacağı alan daralıyordu, ama kalması gerekiyordu. Öyle olmayınca, silah, dişe diş mücadele, bunlar kafalarda biraz geriye kaydı.

Bu nedenle, 9. Kongre kararlarını yaşama geçirmek daha zordur. Bir yanlışımızdan kaynaklanıyor. Bu dönüş kolay dönüş değil. Bu dönüş, 15 yıl kadar örgütün yaşadığıyla çelişiyor. Bunu anlayan yanlışından dönecek, anlamayan dönemeyecektir.

Komünist gençlere, genç partililere dikkat edelim. Onların önünü her fırsatta ve korkusuzca açalım. Deneyimleri belki azdır ama dilleri bugünün dili, ruhları bugünün ruhudur ve teorik anlayışları da ağabeylerini utandıracak düzeydedir. TKP'mizi dolu dizgin geliştirecek olanlar onlardır.

Yaşasın TKP! ●

PARTİ İÇİ TARTIŞMA

BUGÜN KARARLARI UYGULAYACAK İNSANA İHTİYAÇ VAR

Yıldırım Girneli

Türkiye tarihinin en büyük krizini yaşıyor. Yönetici sınıf eski yöntemlerle yönetemiyor. Yönetilenler de eskisi gibi yaşamak istemiyor. Yığın eylemlerinde gözle görülür bir artış söz konusu. Türkiye'de devrimci durum var. Devrimci durum, ülkede devrimi yapmanın objektif koşullarının varolduğu dönemin adı.

Devrimci durum öznel faktörün öneminin iyice arttığı bir dönem. Öznel faktör, yani yığınlar ama son tahlilde yığınlara önderlik edecek olan öncü güç. Bizim terminolojimizde önderlik edecek olan öncü güç, partidir, komünist partisidir.

Devrimci durumun üst aşamalara yükseldiği dönemde de partinin ortamı etkileme rolü giderek artar. Komünist partisi iradi müdahalelerin büyük değişimlere yol açtığı bu dönemde nesnel bir rol üstlenir: Ortamı etkilemek ve değişimlere yol açmak. Uygun ortamda, ortamın istediği doğru bir çalışma ile tarihin gidişinin yönünü değiştirebilir, kısaltılabilir. Ortama uygun bir çalışma tarzı ile bir anda partinin de gelişme yolları açılabilir. Bir anda üye ve sempatizan sayısı inanılmaz rakkamlara ulaşabilir. Tarih bunun örnekleri ile doludur. Sovyet devriminde Bolşevik partisinin rolünün ve devrimin gelişmesini hatırlarsak, ne demek istediğimiz daha iyi anlaşılır.

Durum böyle olunca, çalışma tarzımız son derece önem kazanıyor. Şimdi bir an durup, çalışma tarzımızı gözden geçirelim. Bizler büyük bir iddianın sahipleriyiz. Zulmü ve sömürüyü ortadan kaldıracak, insanın insanı sömürmediği, insanlığın tüm yeteneklerini insanlığın yararına gelişmesinin son sınırına kadar geliştireceği bir toplum düzenini kurma savaşçıları olduğumuz iddiasındayız. Kendimizi içinde yaşadığımız toplumun öncüleri, toplumsal ilerlemenin bayrağını taşıyan güçler olarak niteliyoruz. Yarınları kuracak toplumun dinamik öncüleri biziz iddiasındayız. Çok büyük bir görev, onurlu bir misyon yüklendik. Nesnel olarak yarınları temsil ederken, acaba bugünkü görevlere uygun olarak çalışıyor muyuz? Bugün yapılması gerekenlerle, yapılanlar arasındaki uçurumları kolayca farkedebiliriz: Yüklendiğimiz misyona uygun çalışmıyoruz.

Bir an önce sınıfına, davasına sadık, yüklendiği misyonuna uygun çalışan, iktidarı ele geçirme kavgasında belirleyici bir güç olabilmek için bu hedefe yönelik canla başla çalışan komünistler olmak zorundayız.

Bir an önce bu gidişi, tarihin gidişini değiştirebilecek fırsatlara dönüştürelim. Ocak sonunda parti Merkez Komitesi'nin merkez organda açtığı tartışma tam da buna yöneliktir.

Merkez organın 446. nolu şubat sayısında TKP MK'sının bir duyurusu yayınlandı. Aynı duyuru Mart sayısında da basıldı. MK duyurusu, tüm parti örgüt, büro, birim ve tüm parti üyelerinden, ülke çapında siyasal bir güç olabilmek için partinin gelişme yollarını her yoldaşın *kendi organında tartışarak*, en kısa sürede varılan sonuçları merkez organa iletmesini istiyor. Ayrıca tüm yoldaşların da tek tek düşüncelerini göndermeleri istendi. Amaç, büyümenin önündeki engelleri bulup çıkarmak ve bu sürecin sonunda da ortama uygun büyüme hızına erişmektir. Sorun, böylesine can alıcı öneme sahip.

Kararın örgütlere iletilmesinin üzerinden 2 aydan fazla bir süre geçti. Henüz tartışmanın başlarındayız. Bu yazıda, tartışmalara ve zaaflarımızı doğru değerlendirmeye yarayacağına inandığımız bazı olumsuz örnekleri aktaracağız.

Birinci örnek: MK kararı ile başlayalım. MK'nın söz konusu kararı Ocak ayında alınmış. Merkez organın Şubat sayısında yayınlanmış. Alınan karar yayınlanana kadar bir süre zaten geçmiş. Geçen bu süre içerisinde iyi çalışan bir yapıda normal kanallardan en kısa sürede en alttaki yoldaşa kadar kararın inmesi gerekirdi. (Tabii inerken de ruhuna uygun olarak inmesi gerekir.) Kararın iletildiği tüm organ ve yoldaşların da konuyu gündemin birinci maddesi yapıp, görüşmeye başlaması ve görüşmeler sonucundaki görüşlerini merkez organa iletmesi gerekirdi. Bir bölgedeki yönetici bir yoldaş, üstelik bölgesinde kararı sekreterinden sonra bilmesi gereken bir görevde çalışmasına rağmen, MK'nın böyle bir kararı olduğunu tam bir buçuk ay sonra öğrenmiş. Üstelik karar, ruhuna uygun olarak aktarılmamış. Partinin örgütsel büyümesine yönelik her yoldaşın görüşlerini merkez organa yazması gerekiyor çerçevesi içinde anlatılmış. Ve ardından da sanki sıradan bir olay aktarılmış gibi gündemin diğer maddesine geçilmiş.

Kararın içeriğini ve önemini yukarıda belirttik. Bu kararın iletilmesi ve ele alınışı doğru yapılmış mı? Sekreter hem eksik aktarmış, hem de sıradan birşey gibi konuyu geçiştirmiş. Buradan iki şey çıkıyor: Ya sekretere konu üstten öyle iletilmiş, sekreter de altına doğru aktarmıştır, ki bu durumda sorumluluk üstündür. Ya da sekreter konuyu düzgün aktarmamıştır, bu durumda da sorumluluk sekreterindir. Ama sonuçta ne oluyor? MK kararı MK'nın istediği doğrultuda ve ruhta ele alınmıyor. Bu durumda hangi doğrulara ulaşılacak?

İkinci örnek: Bir yoldaştan sorumlu olduğu alana ilişkin parti şeması istenir. Şemanın sadece üyeleri değil, yakın-uzak sempatizanları da içermesi gerektiğinin (kimin ne iş yaptığı, kimlerle bağları olduğu vs.), mümkün olan en fazla bilgiyi verecek bir şema olması gerektiğinin altı da özellikle çizilir. İlgili yoldaş hemen hazırlamaya başlar. İlk halini tamamlandığında ortaya çıkan şemanın son derece eksik olduğu görülür. Yoldaşla tekrar görüşülür. O da, ''tamam ben bunu en kısa sürede yerine getirip, ulaştırırım'' der. Aradan 2 ay geçmiştir. Bu süre içinde o yoldaş en az 3-4 kez uyarılır. Tamam hazırlandı, gönderiliyor der. Daha sonra, gönderilmesi gereken şemanın bir alana ilişkin bir bölümü iletilir. Gelen şema yine son derece eksiktir. Geçmiş raporlarda aktarıldığı kadarı ile güçlü yığın bağlarına sahip olan bu alanın gönderilen şemasında o güçlü bağlar yoktur. Hangi yoldaşın kaç ilişkisi var, sempatizan örgütlenmesi parti yapısının altında nasıl yer alıyor vs., sanki öyle birşey yok. Sempatizanlar kime bağlı, kim kimle çalışıyor, kim ne iş yapıyor, sanki öyle birşey istenmemiş. Şemada bunlar yer almıyor. Ayrıca şemanın yanında ilaveten bir mali rapor ve bir de örgütsel çalışma raporu verilmesi gerekiyordu. Onların da izi yok.

Şimdi bu kimin eksiği? Ya ilgili yoldaş gerekli direktifleri vermiş, ama alttaki yoldaşlar kararı uygulamıyorlar, çok sıkıştıklarında görevi yerine getirdim diye eksik de olsa, gecikmeli de olsa birşeyler göndermişlerdir. Ya yoldaşlara karar geç iletilmiş, ya da böyle bir karar vardı deyip geçilmiştir. Sonuçta ilgili birimin 2-3 günde en detaylı bir biçimde eline geçebilecek bilgiler 2 ay geçmesine rağmen ulaşmamıştır. Kararın yerine getirilmemiş olması, gelecek bilgilerden sonuçlar çıkarıp iş yapması gereken yapının da işlevsiz kalması sonucuna yol açıyor. Yani kararın uygulanmaması hem kendi alanını, hem de başka alanı etkiliyor.

Üçüncü örnek: Bir konu ile ilgili olarak üstteki yoldaşın alttaki yoldaşlarla görüşmesi gerekiyor. Görüşülecek yoldaşların bağlı oldukları sekretere de bilgi verilerek sekreterin yardımı ile bu görüşmelerin sağlaması istenir. Yoldaş da en kısa sürede kararı uygulayacağını söyler. Ancak bu karar da bir yoldaş hariç (görüşülmesi gereken bu yoldaş hemen arayarak bağlantıyı kurmuştur.) bir türlü tam uygulanamayan kararlardan birisi haline geliyor. Aradan bir zaman geçtikten sonra ikinci yoldaş da arar ve istekleri yerine getirmeye söz verir. Ancak istekler henüz ilgili organa iletilmemiştir. Bağlantı kurması istenen üçüncü yoldaş ise bir türlü bağlantı kurmamıştır. Aramamasının nedeni ile ilgili bir bilgi de iletilmemiştir.

Dördüncü örnek: Bir yoldaştan, durumun acilliği nedeni ile çok önceden yapılmış olması gereken ama bir türlü yapılmayan bir görevin yerine getirilmesi istenir. Sekreter atlanarak bu yoldaşla ilişki kurulur. İlişki kurulan yoldaş görevi tüm detaylarına kadar başarılı bir biçimde yerine getirebilecek yetenekte birisidir. Konu kendisi ile görüşüldüğünde durumun acilliği anlatılır ve en geç bir hafta içinde sonucu iletmesi istenir. Yoldaş bu konuyu bildiğini, görevi tamamlamak için daha önce sekreter yoldaşın kendisi ile konuştuğunu . ve☞

PARTİ İÇİ TARTIŞMA

bir sonraki görüşmelerinde birlikte gidip yapma kararı aldıklarını söyler. Görevi veren yoldaş ise durumun acilliği nedeni ile sekreteri beklemeden görevin yerine getirilmesi gerektiğini, ayrıca bu görev için 2 kişiye ihtiyaç duyulmadığını söyler ve direktifin uygulanmasını ister. Aradan yaklaşık 1 ay geçmiştir. Bu yoldaşa 2 kez araması için not bırakılmış olmasına rağmen henüz aramadığını öğrendik. Araması için bırakılan notun parti dışı bir kanal kullanılarak iletildiği için yerine ulaşmadığı düşünelebilir. Ancak görev kendisine verildiği zaman en geç bir haftada tamamlayıp yanıtı iletmesi istenmişti.

Beşinci örnek: Bir bölge komitesinde çalışan yoldaşla, bölgelerinde kazanılabilecek kaç sempatizan var diye konuşuluyor. Yoldaş, kazanılabilecek pek çok ilişkinin varlığından sözediyor. Durumu somutlaması istendiğinde rakkam veremiyor. O bölgede hedeflenenlerin kaç kişi olduğu, ilişkileri kimin yürüttüğü, örgüt şemasına yerleştirilen sempatizanların görevleri vs. konuşulduğu zaman ise ana görevi yeni üye kazanmak, yeni birimler kurmak olan komitenin bu konuları düzgün olarak ele alıp toplantılarında detaylı biçimde görüşmediği ortaya çıkıyor. Yeni girişlerin de ya sekreterin insiyatifi ile olduğu, ya da daha garibi örgütlenenlerin bir kısmının bizzat kendilerinin partilenmeleri için kapıyı çaldıkları anlatılanlardan ortaya çıkıyor. Üstelik plansızlık, kişi kişiye adam belirlememe nedeni ile de eylemlere aktif katılan pek çok taraftarın zamanında örgütlenmediği için başka güçlerin yanına gittiği aktarılıyor.

Altıncı örnek: Son örnek yayın dağıtımına ilişkin. Biliyoruz ki merkezi bir yayın kollektif ajitatör, kollektif propagandacı ve aynı zamanda kollektif bir örgütleyicidir. Yine biliyoruz ki, örgüt, yayın dağıtım ağı üzerinde kurulur, büyür, güçlenir. Yoldaşa soruluyor, legal yayınlar kaç adet dağıtılıyor? Legal yayının kaç tane dağıtıldığını biliyor. (İlgili bölge için düşük bir rakkam. Legal basılan kitapların parti örgütü aracılığı ile dağıtımını ise bilmiyor.) Komitenin sorumluluk alanı içerisinde yayın dağıtımı hedeflerinin kaç tane olduğu, kimlere, nerelere dağıtılacağı net değil. Kimin kaç gazete dağıttığı da bilinmiyor. Haydi konspirasyon nedeni ile tek tek yoldaşların isimleri belirtilerek konuşulamıyor. Ama en azından komitenin, kendisine bağlı organları düzenli görüşmesi gerekiyor. Sempatizanların da bu dağıtım ağında yer alması gerekiyor. Ancak komitemiz bu görevleri ihmal ediyor. Ayrıca aynı yoldaş illegal yayının komite tarafından kaç tane dağıtıldığını da bilmiyor. Ellerine ulaşan yayını, o da büyük zorluklarla ve geç de olsa partili yoldaşlara ulaştırabildiklerini, ama sempatizan çevreye ya hiç ya da çok önemsiz sayıda ulaştırabildiklerini söylüyor. Parti, kazanmak için çalışma yaptığı insanlara yayını ulaştıramıyor.

Organlarda konu düzgün tartışılırsa sonuçlar kollektif olarak hazırlanan raporlara yansırsa inanınız ki bu sorun kalmaz. Gerekçelerden biri olarak söylenen çoğaltma, ekonomik sıkıntı vs. nedenler de ortadan kalkar. Çünkü işlerin yapılmamasının asıl nedenleri onlar değildir. Ama söz konusu komitenin en son raporunu 6 ay önce hazırladığını düşünürseniz, eksiklerin, aksamaların nereden kaynaklandığı da ortaya çıkar.

***

Yoldaşlar uzun uzun bir takım eksikleri aktarmaya çalıştık. Bu olumsuz örneklerin bir kaç yoldaştan ya da bir komiteden daha yaygın olduğu inancındayız. Yoksa Merkez Komite'miz Ocak ayı sonunda bu tartışmayı başlatma kararı almazdı. Partimiz dün ve bugün yaptığı güzel, başarılı işlerin yanında, gelişmemizin önünü tıkayan nedenleri tartışırken, olumlu büyümenin, ülke çapında siyaset yapabilen örgüt olmanın yollarını en kısa sürede bulacaktır. Görevleri hakkıyla yerine getiren yoldaşlar elbette öne çıkacak, olumsuz örneklere artık yeter diyecektir. Bu yoldaşlar partinin yarınlarını devralacaktır. Haydi, TKP'yi ülkenin ihtiyaçlarına yanıt verebilecek düzeye yükseltelim. Bunun için de TKP'li genç yoldaşların deyimi ile 'ölümüne dövüşe'' hazırlanalım. ●

ÖRGÜTTEKİ BÜYÜME SIKINTILARI VE BURADAN NASIL ÇIKILIR?

Y. Deniz

Örgütteki çalışmaların, alınan kararların beklediği sonucun istendiği gibi geri dönmemesinin, verilen emeklerin çoğu kez gerektiği gibi değerlendirilmemesinin belki de bir çok nedeni var ama kişisel bilgim, yaşadıklarım ve yaşayanlardan gördüklerim aşağıdaki değerlendirmeyi sağlamıştır.

Örgütteki aksamaların, büyümemenin nedenlerini değerlendirirken en önemli konulardan birisi, kimlik oluşumundaki mantık, dil ve pratik davranışın dikkate alınması ve buna uygun politika, buna uygun kültürün oluşmasının zorunlu kılınmasıdır.

Meselenin özü, örgütlü çalışmak, örgütteki herkesin aynı düşünceyle, aynı davranışla, ortak duygularla, geleceği gerçekleştirmek için, amaç, araç, süreç, sonuç döngüsünü yineleyen, disiplinli bir çalışma yürütmesi ve sonuca gitmektir.

Her örgütü ayakta tutan, yaşatan ve sürekli gündemde kalması gereken doğrular, olgular, ilkeler ve kurallar vardır. Partimizin yaşaması, büyümesi, amacına ulaşması için bazı temel kurallara ihtiyaç var. Bunların şu an hangilerini tam yapıyoruz bilemem ama gördüğüm eksiklik şudur: Aşağıdaki maddeler bilinmesine rağmen bölgelerin çoğunda (kendimizi kısmen ayırıyorum), yöneticilerin çoğu, çalışmaların daha çok motivasyon ve coşku yanını öne alıyor. Bunun sonucunda, örgütsel, kurumsal düzeyin yüksekliği düşük politikaya ve hatta zamanla zıttına dönüşmeye kadar varıyor.

1. Etrafımıza bir bakalım, en yaşlı yoldaşlardan en gencine dek bir çok insanı dışımıza atıyoruz ve doğal olarak insan kirlenmesine yol açıyoruz. Aynı zamanda kültür birikimini yok ediyoruz. Verimli çalışmanın ilk yolu, örgüte kaliteli girdi koyarak kaliteli politika üretmektir. Çizgi örgütlerimizin olmayışı, kitle bağlarımızın zayıflığı aramıza yeni katılanı deneyimsiz katarken, deneyimliyi de kaba hamallıktan kurtaramıyoruz. Sürekli aynı davranışlarla, aynı yöntemlerle çalışmaktan kimisi bıkıyor, kimisi yoruluyor, kimisi de bahaneler uydurarak örgütten ayrılıyor. Ayrılan insan ona verilen emeği, bilgiyi, kültürü alıp götürüyor. Giden kişi gibi görünmesine rağmen aslında bizim parçamız, beynimiz, emeğimiz gidiyor.

2. Yönetici yoldaşlarımıza insan kazanmanın önemli olduğunu anlattığımız kadar kaybetmemenin de bir o kadar önemli olduğunu öğretmezsek, şu gibi insanlar bir yerden gelir, öbür yere gider. Ve öyle de oluyor. Şu kişi nerede dediğin zaman yönetici, ya da giden yönetici ise onun yerine gelen kişi, neredeyse dosyalar dolusu gidenin haksız olduğunu anlatan belgelerle karşımıza çıkıyor. Bu tür yönetici davranışlarını düzeltmeliyiz. Amerikan ata sözü vardır: ''Kötü asker olmaz, kötü eğitim veren subaylar vardır.''

Yeni katılan üyeyi, politikayı, mantığı, davranışı, dili anlamadan, örgütün ne demek istediğini anlamadan, hatta anlamasına gereken zamanı tanımadan (burada yöneticiliğin zaafları açığa çıkıyor), hayatın göbeğinde taşıyamayacağı göreve getiriyoruz. Motivasyon ile, coşkuyla dalıyor hayata, fakat hayatın öyle iki hareketle yerinden oynayacak kadar basit olmadığını görünce herşey orada başlıyor. Ya nerede hareket orada bereket mantığına kayıyor, ya uğrunda koşturduğu olaylara kızıyor, bundan birşey olmaz diyor, ya da kişisel eksikliğine vuruyor ve bende herhalde diyor, geri düşüş başlıyor. Yani o coşkulu morali kaybediyor ve hele kitlesel olaylarda da sayısal zayıflığı görünce şu kanı ağır basıyor: ''Yok canım, demek ki sadece ben değilmişim eksik olan.'' Örgütte arıyor, bu defa en az eksik aradığı kendisi oluyor.

Olay burada başlıyor. Etramızda partiye girmiş ama çabuk ayrılmış o kadar çok yarım insan oluşuyor ki, en kötüsü bu işte. Yetişmeyen eleman kalitesiz girdidir. Kalitesiz elemandan kaliteli girdi beklemek kadar tehlikeli birşey olamaz. Deneyimsiz genç elemandan oturaklı politika ve politikanın kitlelere ulaşmasını bekleyemeyiz. Kalitesiz elemanın politikası kalitesiz, kitlesi mutsuz, umutsuz olur. Böylece hayalleri yok olanlar daha sonra partiye bilmeden psikolojik olarak düşman oluyorlar. Bu tür çalışma yapan bölge☞

PARTİ İÇİ TARTIŞMA

örgütlerinin ömrü kısa oluyor. Boş kalan örgütlere yeni insanlar bulacağız diyebiliriz, doğru mutlaka yeni yapı kuracağız. İş bununla bitmiyor.

Hata yapılan yerleşim yeri küçükse o bölgede örgütlenme zorlaşıyor çünkü bir kişinin olayı toplumun tümüne yapılmış kadar etkili oluyor. Yapılan hatalar büyük merkezlerde ise bu defa da yeni gelenin genç, deneyimsiz olmasından kaynaklanan

davranışlarla baştaki hatalara dönülüyor ve bu süreç sürekli dönüyor. Aradan yıllar geçiyor, hayatın 10 metre, 20 metre gerisinde kalıyoruz, hadi yeniden başa dönelim, bu işi nasıl çözeriz diyoruz. Zararın neresinden dönersek kardır. Sonuçta bu işi biz çözeceğiz örgüt olarak. Yapılacak işlerin başında, örgüte alacağımız kişileri belirli süreçlerden geçirerek kurallara uygun almak geliyor. Çok olsun, çok olsun ama nitelikli olsun.

3. Çizgi örgütlerle ilgili çok ciddi düşünülmeli. İnsanlar oralarda olayın belirli bölümlerini öğrenmeli. Sınavlara girmeli, sınavlardan, barajlardan geçerek partiye katılmalı. Burada 100 metre koşusu değil, uzun, engebeli, zor bir koşu yapıyoruz. Bu koşuya katılan 50. metrede yorulmamalı, 150. metrede kopmamalı. Yavaşlayabilir, hatta bazen duraklayabilir ama yoluna devam edeceği biçimi bulmalıyız. Farkımız budur zaten. Bu bir yaşam, bir ömür, bir sevda. Şu an üretim merkezlerimiz olarak, tespitlerimiz olarak gerçekten çok emek verilerek, ortaya çok değerli ürünler çıkıyor. Belki bu ürünleri anlamada, satmada, yaşama uyarlamada zorlanıyoruz. Ama gurur da duyuyoruz, çünkü gerçekten hayat bizim söylediklerimizi, bizim üretimlerimizi doğruluyor. O oranda çok çalışıyor, çok yoruluyor, fakat aynı oranda, istediğimiz oranda verimini alamıyoruz. Bunu, biz aşağıdan, sizler de yukarıdan görüyoruz. Doğal olarak çözümünü de birlikte bulacağız.

4. Eğitimin amacı insanda istenen davranış değişikliğini yapmaktır. Eğer eğitim veriyoruz da istediğimiz değişikliği yapamıyorsak, bu eğitim değil başka birşeydir. O nedenle bu konuyu düşünmeliyiz. Eğitimi nasıl, hangi yol ve yöntemle vereceğiz.

Eğitimin düşünülmesi, onun araçlarının sağlanması, yetmez. Eğitimi alacak kişinin durumu, eğitimi verecek kişinin düzeyi, bu da yetmez. Bir olayı bilmek başka, öğrenmek başka, öğretmek başka şey. Eğitim verecek kişinin konuyu bilmesi de yetmiyor. Öğretme yeteneğini gözönüne alarak düşünelim.

Şu yöntem bugüne kadar ne kadar etkili oldu, herkes kendisine sormalı: Yayınları okuyarak, kitap paragrafları vererek, sık sık otoritelerden alıntı yaparak (bunları reddetmek başka, başa almak başka. Başa almamalı, ama reddine de hayır diyorum.) eğitim yapmak.

Eğitimin yerli yerinde verilmeyişi, kişinin kendi öz eğitimini almamasından kaynaklanan okuma, anlama, uygulama zorluğu, pratik davranışara yansıyor. Yer yer kalıpçı, yer yer alıntılara yer veren bir tutum doğuyor. Alıntılara önüne gelenin yer vermesi olayın değerini yükseltmiyor, tersine düşürüyor. Çünkü alıntı vermek olayın sadece hatırlatma yanıdır. Veren onun gibi davranmıyorsa, kıymeti yok, aynı oranda zararı var, olay basitleşiyor.

Liderliğin olayın ideolojik hattını belirlerken ve bunu hayata uygularken olayın kaynağını adres göstermesi doğaldır ama her önüne gelen aynı tutumu almaya çalışırsa, farkında olmadan kadroların davranışlarında, politikayı hayata uygulamalarda bir bakarız ki karşı çıktığımız hatla benzeşiyoruz, o zaman 1978'lere döneriz, neden ayrıldık ki deriz. Kısaca eğitim çok önemli ama yöntem de çok önemli. Eğitimi alacak kişinin durumu, eğitimi verecek kişinin durumu ile doğrudan orantılı. Sonuçta, üretilen konuların (yetersiz kadroların durumundan dolayı) önemi azalıyor ve de sanki hayat bulamıyormuş mantığına geliyor.

5. Yöneticilerin eğitimi başa alınmalı, yöneticilik vasıflarını geliştirmeleri sağlanmalı, daha sonra isteneni onlar kime, nasıl, hangi yöntemle vereceklerini bilirler. Kabaca bir insana benzetirsek, kafa sağlam, beyin çok iyi, ayaklar da var, hem de istemediğimiz kadar, hem de caddelerde, fabrikalarda, mahallelerde, her yerde ayak olacak insanlar dolu. Fakat en büyük sıkıntı, kafa ile ayaklar arasında olan, boyundan bele kadar olan bölüm. (Bir benzetme daha yaparsak, yemeğimiz kaliteli ama dişlerimiz olmadığı için çiğnemeden yutuyoruz. Gerekli sindirimi yapmadığından, bağırsaklarımız iyi çalışmadığından, böbreklerin, ciğerlerin işlevsizliği vücudu ya güçsüz, enerjisiz, çelimsiz, ya da hantal, şişman yapıyor. Demek ki, sadece yemeğin güzel aşçılar eliyle pişmesi, sofraya gelmesi, masanın düzeyi, kaşıkların kaliteli olması sağlıklı vücut yaratmıyor.) Şu an üretim (programatik düzeyde, ideolojik netlik olarak, teknik olarak, bilgisayardan iletişime kadar) çok güzel ama yetmiyor. Bunların olmasını reddetmek gelişmeye, ilerlemeye karşı çıkmak anlamına gelir, anlatmak istediğim bu değil.

Yönetici tipinin seçilmesinde yapılan kimi aksaklıklar insanların çabuk kopmasını, çabuk yorulmasını, çabuk yükselmesini getiriyor. Bu da bazen çok değerli olan şeyi değersiz yapmaya, çok yukarılarda tutmamız gereken değerleri ve yargılarımızı neredeyse ayağa kadar indirmeye kadar işi getiriyor.

Dikkat ediyorum, yönetici yoldaşlar neye göre seçilir, hangi yetenekleri ön planda, bilgi düzeyi, kararlılığı, insiyatif sahibi olup olmadığı, insan yönetmedeki sabrı, insan örgütlemedeki yeteneği, kişilik, aile ilişkileri, eşinin durumu, planlı çalışma alışkanlığı, yaratıcılığı, tüm bunlar konusunda kıstaslar belli olmasına rağmen, kendimize baktığımız zaman daha çok halkçı karakterdeki hareketlerin insan tipi ağır basıyor. Bunun nedenini tepeden tırnağa araştırmak gerekiyor. Bu tiplerin iktidar kafalı olmak yerine muhalefet, örnek kişilik yerine halktan birisi olmak vb., gibi davranışlarını bürokrat, burjuva, halk dışı gibi tarif ederek, o gözle bakarak bu toplumu örgütleme şansımız yoktur.

Bugün yöneticiliği kabaca, kendine bağlı insanları, belirlenen amaç çerçevesinde eğitecek, yönetecek, yönlendirecek, gerektiğinde sorunlarını çözecek diye tarif edersek, şu an bizde tam tersi var. Bunları geliştirme yerine, yapanla yapıyor, gidenle gidiyor, satanla satıyor, kısaca elemanı ne yapıyorsa, o da onu yapıyor. Peki, yöneticinin yapması gerekenleri kim yapacak? Sorun burada başlıyor. Öyleyse, en önemlisi bu insanların seçimi, yetiştirilmesi, eğitilmesi sağlanmalı ki ayaklara inelim, oradalardan yeni insanlar kazanalım, büyüyelim, işleri tıkır tıkır yapalım.

Bir örgütte herkes kendi görevini, kendi üzerine düşenleri yerine getirirse, o örgütte ahenk, başarı, moral, istek ve en önemlisi de süreklilik olur. Bir örgüt bir kaç kişinin kendini parçalarcasına didinmesiyle ayakta kalmaya çalışıyorsa o örgütün geleceği risklidir, tehlikelidir, hesabını veremeyeceğimiz sıkıntılara gebedir.

Elemanın örgüte girişteki eksikliğini bilmemize rağmen, ona yeterli eğitimi vermediğimizi bilmemize rağmen, yönetici kadroların yöneticilikle ilgili eksiklerini bilmemize rağmen tutumumuz, bile bile lades demeye benziyor. Testinin kırılacağı belli. Göz göre göre testinin kırılmasına göz yummuş oluyoruz. Adam deneyim kazanacak, illa polisten dayak yiyerek kazanmaz, zor koşullar illa cezaevinde öğrenilecek diye mantık olmaz, ben uç örnekleri veriyorum. Bizim amacımız insanlara balık vermek değil, balık nasıl tutulur onu öğretmektir. Adam balık tutmayı bilmiyor, veriyoruz eline son model çapariyi, gidiyor kayalara takıp geliyor. Biz bunun oraya gideceğini bilemiyorsak bir suç, bilip de gönderiyorsak o da başka bir suç, bunu anlamak lazım.

6. Sayısal çoğunluğa erişeceğiz diye, niteliksiz, işlevsiz, sorunlu, sıkıntılı insanlara boşuna emek veriliyor. Ne oluyoruz, acelemiz niye? Bu işi bizim dışımızda yapan olmayacak, yapsa da geçici. O zaman daha sağlıklı, daha akıllı, mantığımıza uygun, bir yaşam biçimi olarak yapmamak niye?

Kendi sorununu çözemeyen, sorumsuz, anti-toplumsal insanlar toplumun sorununu çözebilir mi? Demokrasi, yaşamın en küçük şekli ailede başlıyor. Adam rahat hareket edeyim diye eşini partiye katıyor, yetmiyor, sorumluluk veriyor. Tüm bunlar basit çalışma yönteminin sıkıntıları. Mutlaka eşi örgüte alacağız diye bir kural yok, önemli olan eşin kocasının durumunu anlaması ve ona uygun davranması. Evli isek aile yaşamı ama mutlu bir aile yaşamı, çalışmamızda çok önemli. Mutluluğu her açıdan alıyorum. Olayları paylaşma olarak, çocukların durumu açısından alıyorum. Ailenin ekonomik yaşamı olarak alıyorum. Çok yönlü olarak bunları sağlayamazsak, yöneticiler olarak, çok samimi itiraf edeyim, fazla değil, iki, en fazla üç-dört yıl sonra sıkıntıların içinde kıvranan bir tip olur çıkarız. İşte o zaman, sen insanlara ne verebilirsin diye kendi kendine sormaya başlarsın. Hiçbir şey veremiyorumda buluşur, başa dönersin. Bu yükü kaldıramıyorum dersin. Filmin sonunu herkes etrafında bulabilir.

Eğer örgütümüzde gereğinden fazla genç (beyin, yaş deneyim) ve tecrübesiz, gereğinden fazla eski ve uzmanlaşmış kişiler varsa, örgütte sıkıntı olması kadar doğal birşey olamaz. Onun için, ayrılıkları aza indirerek tekliğe doğru gitmenin yol ve yöntemlerini bulmalıyız. Genç insanların olduğu örgütlerde sürekli motivasyon, sürekli hareketten kaynaklanan pratik yaşam öndedir. Doğru yanlışa bakılmadan daha çok iş oldu mu, olmadı mı. Yaşlı kadro da üretim yapar, ister ki yılların doğru teorilerini üreteyim. Yani kabaca sen ağa ben ağa bu ineği kim sağa, ya da herkesin ağzında bir düdük, düt düt sürekli çalınır. O nedenle örgütteki dengeleri iyi saptamalı, ona uygun insanları işlevlendirmeli, ona uygun görev vermeli ve yaşam boyu birlikte bu yolda☞

PARTİ PROFESYONELLİĞİ YÜCE BİR GÖREVDİR

Devrim, bu davaya baş koyan herkesin gönlünde yatan aslandır. Ancak, devrimin başarılması zor bir görevdir. Devrime giden yollar, büyük özverilerle, bedeller ödenerek döşenir. İşte, bu zorun başarılmasında en büyük görev bu kadrolara düşüyor. Parti profesyonelinin görevi, yapılamaz denileni yapmak, başarıya götüren yolları açmaktır.

M. Çaparoğlu

Bir süre önce partimizin Merkez Komitesinde parti profesyonelliği ele alınmış ve konunun kadrolara yönelik olarak merkez organda da işlenmesi istenmişti. Yazı bu amaca yönelik olarak hazırlanmıştır.

Parti profesyoneli kime denir?

Şöyle bir tanım genel çerçeveyi çizebilir: **Parti profesyonelliği, kendisini eğitmiş, devrimci savaşın özel sanatlarını öğrenmiş, yaşamının tümünü devrime ve partiye adamış profesyonel devrimciliktir.**

Parti profesyoneli, her şeyden önce profesyonel devrimcidir. O, ömrünü partisine adamıştır. Yaşamını parti ekseni çerçevesinde örgütler. Partinin çıkarlarını tüm öteki çıkarların üzerinde tutar. Düşüncesi, benliği partisi ile yoğrulmuştur. Devrimcilik onun için gelip geçici birşey değil, yaşam biçimidir. Devrimciliğin erdemleri olan adanmışlık, disiplin, özveri, çalışkanlık, üretkenlik, sevgi, saygı, dürüstlük onun özellikleridir.

Parti profesyoneli üretkendir, üretken insandır. Üretimini partisi için yapar. Partisi için üretim yaparken kendi yaşamını da üretir. Yaşamını üretmesi parti içinde olur. Aldığının karşılığını parti için üretim yaparak *fazlasıyla* verir. Profesyonel devrimci aldığı-verdiği dengesinde, tüm yaşamı boyunca hep artıda olmak zorundadır. Ortalama insandan farklı olmak zorundadır. O, sınıfın öncüleri arasında en ön saftaki savaşçıdır. İnsan olmaktan kaynaklanan sorunlarını en kısa zamanda çözme yeteneğini göstermeli, sorunlarını çalışmalarına yansıtmamalıdır. Çözemiyorsa, sorunlarının etkisi altında çalışmaları verimsizleşiyorsa, bu göreve layık değildir. Sırada bekleyen başka bir yoldaşı ile yer değiştirmesi gerekir.

Profesyonel devrimcinin yukarıda söylenen özelliklerine, enerjik olmayı da eklemek gerekir. Parti profesyoneli koşan insandır. Tembellik ve profesyonellik taban tabana zıt şeylerdir. Yanında, altında çalışan yoldaşların insiyatifini kırmamaya özen göstererek, gecesini gündüzüne katan enerjik bir çalışma yürütmesi gerekir. Onun gecesi gündüzü yoktur. O, hep inandığı davası için çalışmak, üretmek, yeniden üretmek, yeniden çalışmak zorundadır. Bir görevden süratle ötekine geçebilmelidir.

Bürokratikleşen bir kafa ile profesyonelilik çelişen şeylerdir. Masa başında oturup düşünmek yanlış değildir. Burada altı çizilmeye çalışılan nokta, ter akıtmadan, emek konmadan düzgün verim alınamayacağıdır. O, her durumda örgütünün önünde yürümek, yoldaşlarına her an yeniden örnek olmak zorundadır.

Bir başka önemli noktaya daha dikkat çekmek gerekir. Planlı-programlı çalışma, parti profesyonelliğinin ayrılmaz parçasıdır. Başı sonu belli olmayan işler bu anlayışla çelişir. İşler onu değil, o işleri yönlendirmelidir. Yapılması gereken, görevler arasında örgütün önünü açacak ana halkayı doğru seçmektir. Ana halkayı yakalamak, başarılı çalışmanın da yolunu döşer. Profesyonel hedefli çalışır. Hedeflerini belirler, işlerini bu belirlediği hedeflerle uyumlu hale getirir. Sorumlu olduğu alana ilişkin çalışmaları denetler. Gözü hem yeni örgüt kurmada, hem de kurduklarını sağlamlaştırmada, örgütü büyütmede, geliştirmededir.

Devrim, bu davaya baş koyan herkesin gönlünde yatan aslandır. Devrim başarıl☞

(8. sayfadan devam)

yürümeliyiz.

7. Örgütleri büyüten etkilerden en önemlisi liderliklerdir. Başarılı lider hızlı karar veren ve uygulayandır. Başkaları düşünürken kendisinin işi bitirmesi gerekir. Kısa zamana çok şeyler sığdıran lider olur. Dolayısı ile yaşamına çok şeyleri sığdıranlar lider olur. Lider risk alma, riske girme sorumluluğudur.

Örgüt normalarını sürekli gündemde tutacaksın, sürekli yeni ufuklar açacaksın, yeni heyecanlar yaratacak, yarı tanrısal tip olacaksın. Yönettiğin kişilerin neredeyse bağımsız düşünme, özerk hareket etme duygularını yok edeceksin, gündemi sen belirleyeceksin. Kısaca yönettiğin kişilerin nabzını elini tutacaksın. Örgütteki iyi ve kötü tüm gelişmeleri bilecek, nasıl düşüldüyse öyle de kalkmasını bileceksin, o da yetmez bunu pratik olarak göstereceksin. Örgütünün dinamizmini yeri ve zamana uygun kullanmayı bilecek, gizli kalmış enerjiyi açığa çıkaracaksın ve örgütünü en verimli hale getireceksin.

Bu konuyu neden böyle açma ihtiyacı duyduğumu itiraf edeyim. Liderlik olarak yukarıdan bir sıkıntıyı değil, aralardaki tiplemeyi anlamamıza yardımcı olsun diye yazmaya çalışıyorum.

Bizim örgütümüzde üst liderliğimiz işlevsel olarak çok önemli bir faktördür ama liderin temcit pilavı gibi ağızdan ağıza gezmesi çok da uygun bir davranış değildir. Liderliğin yetenekli olması, olayları erken görmesi zaten doğal olarak bir saygıyı da, özenmeyi de birlikte getiriyor. Ama kadrolarda öyle ters bir alışkanlık gelişiyor ki, lider herşey oluyor. Olmaz böyle şey. Biz bir kurumuz, bu kurumda mutlaka liderimizin payı büyük ama onun kendi söylemi ile, "beş parmağın olması başka bir şey, onun sıkılmış yumruk" şekli başka şey. Hangisiyiz, yumruk muyuz, ayrı ayrı parmaklar şeklinde baş parmak, işaret parmağı vb. miyiz?

Bu davranış şekli daha çok kadroların politika tespit, olaylara müdahale, örgütleme konusunda yetersiz olduğunu gösteriyor. Farkında olmadan düzeyin çok düşmesine, ya da çok yükselmesine götürüyor. Günlük politikaya müdahale gecikiyor, fiili durum yaratılamıyor, en meşru zemine müdahale yapılamıyor. Buna birinci ağızdan müdahale şart. Çok basit örnek vereyim: Sloganlarda kurumun öne çıkması başka şey, liderin isminin atılması başka şey, ya da biz bilemiyoruz. Bu şu nedenle söyleniyor, hatta güzel oluyor diye anlatılırsa biz de güzel olanı yapmaya çalışırız. Yaşımız genç ama Türkiye'nin en yoğun günlerini yaşadığımız günlerde 100 binlerce insanlarla haykırdığımız zaman bu derece yaşamadık. (Özel günlerde ayrı bir olay)

Yine yapılan bariz hatalardan biri, bunu da daha çok yöneticiler yapıyor. Sizlerin Aktüel dergisinde yayınlanan, bir konuda Türkiye sol hareketi, Pir Sultanların, Karacaoğlanların türkülerini söyledi ama onları "anlamadı"ya benzer bir değerlendirmeniz var. Buna kabaca bir benzetme yapacağım. Kadroların, biz şuyuz buyuz, önceki örgüt şuydu, sağdı vb., benzetmelerinin önünü bir biçimde kesecek davranışa girmeniz gerekiyor. Ne kadrolar şu an kendilerini benzettikleri yerdeler, ne de karşı çıktıklarından daha ilerdeler. Hatta yer yer davranışlarda çok daha sıkıntılı şekiller alınıyor. Gerek düzeyde, gerek kadro durumunda, gerekse konspirasyon gibi konularda.

Gerek Türkiye'nin nesnelliğini, gerek bu konuda kendimize, bilime, yaşama olan güvenimizi hesaba katarak düşünürsek, serinkanlı düşünüp geniş olup, değerlere karşı hassas olarak, davranışlarımızı yeniden gözden geçirerek, kadroları buna uygun davranmaya özendirerek, bu konulardaki tutumumuzu gerek yayınlarımızla, gerekse yüzyüze iletişim kurarak çözmenin yol yöntemlerini mutlaka bulmalıyız.

Kendimizin hep doğru yaptığını propaganda etmek, kadroları karşı tarafın, hatta aynı saftakilerin doğru yaptıklarını görmemeye, bencil olmaya götürür. Aşırı derecede örgüt şövenizmi yaratmaya neden oluyor. Benim bir benzetmem var: Bir politikayı, mantığı hangi basınçla veriyorsan, değiştirmek, yanlış olduğunda düzeltmek de aynı oranla, aynı şekillerle olmalı. Arabalar bile bayırı hangi vitesle iniyorsa, o vitesle çıkıyorlar. ●

ması zor bir görevdir. Devrime giden yollar büyük özverilerle, bedeller ödenerek döşenir. İşte, zorun başarılmasında en büyük görevler bu kadrolara düşer. Profesyonelin görevi, yapılamaz deneni yapmak, başarıya götüren yolları açmaktır. Bu çalışmalarda moralsizlik onun en büyük düşmanıdır. O sevmesini bilen, sevilen, sınıfına saygı duyan, saygı duyulan bir savaşçıdır. Başarılardan baş dönmesine, yenilgilerden moralsizliğe kapılmayan bir karaktere, o kadar da engin bir yüreğe sahip olmak zorundadır.

Marksizmin devrimci savaş çizgisi onun bütün yaşamında izlemesi gereken yoldur. Partisinin programı, tüzüğü, bağlayıcı kararları zaten bu çizgi ile yoğrulmuştur. Komünist partisinin savaş çizgisinin, geleneklerinin yeni nesillere taşınması görevi onun omuzlarındadır. O, düşmanın her türlü saldırısına karşı diz çökmeyen, boyun eğmeyen, son neferine kadar çarpışacak olan yüce Komünist partisinin onurlu bir temsilcisi olmak zorundadır.

Parti profesyoneli teorik olarak kendini geliştirip, yenilemek zorundadır. Kendisini sürekli yenilemeli, yeni açılımlar getirmelidir. İdeolojik olarak kendisini geliştirip yenilemeyen, partinin programatik görüşlerini, taktiklerini derinlemesine özümsemeyen, profesyonel devrimci olamaz. Bilimin yanında, gelişen teknolojiyi de izleyip, örgüt çalışması ile denk düşenleri uygulamak zorundadır.

Parti profesyoneli, partisine yeni kan taşıyıcıdır aynı zamanda. Yeni üye kazanabilmeli, kazandıklarından ya da varolan üyelerden önü açılması gerekenlerin önünü açabilmeli, yarının kadrolarının parti hattında yetişmesini sağlamalıdır. Kadro kazanmak ve yetiştirmek onun ana görevlerindendir.

Şimdi biraz da kendi geçmiş pratiğimize bakarak bazı yanlış anlayışlara ve uygulamalara değinelim. Bunlardan, gelecek çalışmalarımıza yönelik dersler çıkaralım.

Profesyonelik günün görevlerine uygun çalışmaya bağlıdır

Geçmişte bazı yoldaşlarımızda şöyle bir yanlış anlayış gelişmişti: (Bu anlayış yetkili organ tarafından eleştirilmiş olup, bugün söz konusu değildir.) Bazı yoldaşlar parti işletmelerinde çalışıyordu. Yapılan iş, dışarıda hayatını kazanmak için emeğini satarak yaşayan insanın yaptığından çok farklı bir iş değildi. Ama yoldaşların kafalarında, buralarda çalışma, parti profesyonelliği ile eşit anlama gelmeye başladı. Çalışma saatleri içerisinde konan emek, parti için harcanması gereken emekle eş sanıldı. Karışıklığa yol açan nedenlerden birisi de, bu alanlarda çalışan yoldaşların ücretlerinin parti tarafından bir standart çerçevesinde belirlenmiş olmasıydı. Bu belirleme, o alanlarda çalışanları "profesyonelim" yanılgısına itti. Ayrıca, profesyonelin çalışmasını sınırlı saatlerle bağlı bir anlayışa itti. Dolayısıyla, işyeri mesaisi bittiğinde o günkü parti çalışması da tamamlanmış sayıldı. Oysa o yoldaşlar açısından parti çalışması asıl olarak işyerinin kapısından çıktıktan sonra başlıyordu. Partinin yerinde ve haklı müdahalesi ile bugün bu yanlış anlayış ortadan kaldırılmıştır. Bugün bu alanlarda çalışan partililerin (ülke içi, ülke dışı) ana parti çalışması o kapıdan çıktıktan sonra başlıyor artık.

Bir insan doğruluğuna inandığı için bilinçli seçimle komünizmi benimsiyorsa, onun yapması gereken, durmak bilmeden kafasını bilgiyle doldurmaktır. Kafasının içini komünizmin bilimsel fikirleri ile doldurduğu oranda, o fikirleri yaşama geçirmek için artık bilinçli bir seçimle görevlerini yerine getirecektir. Bilimsel bilgi ile kendisini sürekli yenilemeyen komünistin komünistliğinin nereye kadar gideceği belli olmaz. İşte parti profesyonelliği, bu özelliği yakalayabilmekle de denk düşer. Bir kez profesyonel oldun mu, ömür boyu sürecek diye birşey yoktur. Görevi düzgün yürütebilmek için, yolu düzgün sürmek gerekir. Bakınız bir küçük örnek verelim:

Bir alandan sorumlu bir komite, yeni göreve başlamıştır. Kısa bir süre sonra komite, üyelerinin, biri hariç, profesyonel olması kararı alır, hangi yoldaşa ne verilmesi gerektiğini de hesaplayıp, ilgili yoldaşlarla görüşmeye giderler. Ancak yoldaşlar profesyonel yapacakları kişilerin mali yükünü kendi çalışmaları içinden çıkarmayı düşünmemişlerdir. Zaman belirleyeme-

Bilimsel bilgi ile kendisini sürekli yenilemeyen komünistin komünistliğinin nereye kadar gideceği belli olmaz. İşte parti profesyonelliği, bu özelliği yakalayabilmekle de denk düşer. Bir kez profesyonel oldun mu, ömür boyu sürecek diye birşey yoktur. Görevi düzgün yürütebilmek için, yolu düzgün sürmek gerekir.

yecekleri bir süre için bu olanağı merkezden isterler. Yukarıdaki yoldaş düşünme süresi ister. Ama onun da eğilimi işlerin anlatıldığı gibi ilerleyeceği düşünülürse, her türlü özveriyi yapıp örgütün planladığı bu sıçramayı yapmak yönündedir. O da Genel Sekreter yoldaşı ikna edip komitenin isteğini bir süre için onaylatır.

Aradan uzunca bir süre geçer. Mali sıkıntı çeken parti merkezinin bu yeni yükümlülükle sıkıntıları biraz daha artar. O komiteye verilen katkının hiç olmazsa olumlu sonuçlarının geri gelmeye başlaması gerekir. Yetkili organlarda çalışmaların sonuçları değerlendirildiğinde, durumun aldı-verdi dengesinin parti lehine olmadığı saptanır. Profesyonel çalışmaya başlayan yoldaşlardan birisi bir süre sonra özel sorunlarını bahane etmeye başlar. Arandığında bulunamaz. Giderek örgütlü mücadelenin dışına çıkar. Çıkarken de, uzun süredir bir iş yapmadığı halde son ayın maaşını da istemeyi ihmal etmez. Bir süre sonra, maaşını zamanında alamıyor diye ikinci yoldaştan sıkıntı sinyalleri gelir. Param verilirse iş yaparım demeye başlar. Ama çalışmalar gözden geçirildiğinde, aldığını hak eder bir çalışma yürütmediği iyice açığa çıkar. Tabii bu durumda üst örgüt müdahale edip profesyonelliğini durdurur. Yoldaşa iş bulup çalışması, parti görevlerini de ayrıca sürdürmesi söylenir. Yoldaş, bu duruma büyük tepki duyar. Kendisine "haksızlık" yapılıyordur. Az da olsa el verdiği işlerden tümüyle el çeker, kısa bir süre sonra da dışımıza çıkar.

Şimdi, yoldaşlar, neden uzun uzun canınızı sıkma pahasına bu örneği ele aldığımızı anlatalım ve gerekli dersleri çıkarmaya çalışalım. Bu yaşanılan deneyimin en başında, görevi devralan yeni sekreter yoldaş oturup düşünüyor. Örgütü büyütüp geliştirmesi için yanında çalışacak komitenin tam gün parti işi yapması gerek. Olanağı da parti merkezi sağlasın istiyor. Ancak yanındakilerden birinin ta başlarda lastiği patladığında, acaba doğru mu yaptım diye durup düşünmesi gerekiyordu. İkinci lastik de patlayınca konu üst örgütte ele alındı, Merkez Komitesine götürüldü ve profesyonellik konusunun yeniden altının çizilmesi gereği doğdu.

Düşünelebilir mi, bir yoldaşa, "işe gir, yaşamını sürdürecek geliri sağla, parti çalışmanı o temelde yürüt" diyorsun, karşılığında "peki yoldaşlar" diyeceği yerde, "haksızlığa uğradım" deyip partiyi bırakıyor! Düşünebiliyor musunuz, profesyonelliği, günün 24 saati partinindir diye anlamak yerine, bir tür rütbe çekmek olarak anlayacak, ve iş yapmamanın örtüsü olarak kullanacak. Üstelik bir de, nöbeti devret dediğinde, ya profesyonellik, ya partisizlik diye dayatacak. Bırakın profesyonellik anlayışını, bu nasıl komünistlik? Demek ki, daha baştan böyle kişilerin parti profesyonelliğine önerilmemesi gerekiyordu. Önerildi, çünkü öneren mantığın da porfesyonelliğe bakışı eksikti, yanlıştı.

Bu olumsuz örneklerin yanında, partimizde yaşanmış çok güzel örnekler de vardır. Bunları burada aktarmak yerine, dünya komünist hareketinin güzel örneklerinden birisini aktarmak istiyoruz: Stalin. Stalin'in fikirlerinin ve pratiğinin büyük bölümüyle, TKP olarak uzlaşmıyoruz. Ama Stalin, başkalarından istediğini misliyle kendisine uygulayan, cefakar ve gerçek bir parti işçisiydi. Stalin, devrim öncesinde örgütsel çalışmalarının büyük bölümünü illegal yaşayarak yapmıştır. Stalin, illegalde geçirdiği yaşamında çok iyi örgütçülük örnekleri vermiştir. Çarın gizli polisi onu ülkenin dört bucağında ararken, o Kafkaslarda örgütlenme çalışması yapıyordu. O dönemlerde Bolşevik partisinin olanakları dardı. Stalin'i profesyonel yapamıyordu. Stalin de, elinde o meşhur sandığı, sandığının bir gözünde bir kaç parça giysi, diğer gözlerde teksir kağıtları ve baskı aletleri, bildiriler basıyor, dağıtıyor, çalışmasını sürdürüyordu. Partisi ona olanak sağlayamamış. O, örgütlendiği çevre içinde yarattığı olanaklarla kendini profesyonel yapıyor ve örgütlenme çalışmalarını tam gün sürdürüyor. İşte örnek davranış. Olanak yok ise, mutlaka profeyonel olması gereken birisi, kendi yürüttüğü çalışma içinden olanak yaratıp çalışmalarını yürütüyor.

Partimizin uzak ve yakın deneyi içinde profesyonellik konusunda güzel örneklerimiz de vardır, yanlış örnekler de olmuştur. Yanlış eğilim gelişmeye başladığında, zamanında bıçak vurulmazsa, yanlışın büyümesi tehlikesiyle karşı karşıya kalırız. Partimiz bugün bu konudaki yanlış eğilime karşı çıkmıştır. Yanlışın yerine doğrunun yerleştirilmesi için uğraş veriyor. Bu konudaki anlayışımız, uygulamalarımız gün geçtikçe gelişecek, güzelleşecek, sınıfın savaş kaynağını önlerde taşıyacak profesyonellerin daha fazla göreve gelmesi de sağlanacaktır. ●

HALKIN GÜCÜ: HALK MECLİSLERİ -VI

İvanovo-Voznesensk'te yaşanan sovyet deneyimi, Rus halkına şunu açıkça göstermiştir ki, uzun süreli bir grev eyleminde de olsa, işçi ve emekçi halkın birlikte davranıp tek bir yumruk gibi vurması olasıdır. Tek başına bu kazanım bile Rusya halkının, Ivanovo-Voznesensk'teki sovyet deneyimine sıcak bakmasına yeterli olmuştur. İlk ortaya çıkışında basit bir grev komitesi olmasına karşın, kısa zaman içinde yapısal bir değişim geçirip bütün bir kentin işçi ve emekçi halkının temsilci örgütü olma konumuna erişmiştir.

Mustafa Kızıltepe

1905 yazı ve ilk sovyetler

1905 Rus devriminin ilk sovyeti mayıs ayının ortalarında Moskova yakınlarında bulunan, ülkenin en önemli tekstil merkezi olarak bilinen ve "Rusya'nın Manchester'i" diye adlandırılan Ivanovo-Voznesensk kentinde kuruldu. Kentte yaşam ve çalışma koşulları dayanılmaz boyutlar almıştı. Sık sık ufak çaplı da olsa grevler patlıyordu. Mayıs ayında, Bolşeviklerin girişimciliğiyle ve önderliğinde gelişen bir grev başladı.

9 Mayıs'ta işçilerin topladığı bir genel kurul, 22 maddeden oluşan istemlerini kaleme alıp işçiler arasında dağıtmaya başladı. Bu istemlerin önemli bir bölümü işyerinin iç işleyişindeki sorunların düzeltilmesiyle ilgiliydi; örneğin:

* Gece vardiyasına ve fazla mesaiye son verilmesi,
* Minimum aylık maaşın saptanması,
* Bazı fabrikalarda oluşturulan "polis" örgütlenmesinin kaldırılması gibi istemlerdi.

İşçi meclisinin bu istemlerinin içinde özellikle "toplantı ve düşünce ifade etme özgürlüğü" ile ilgili madde vardı ki, açıkça grevin genel istemlerinin ötesinde daha geniş kapsamlı politik bir içerik taşıyordu.

İşçi meclisinin toplantısından üç gün sonra 12 Mayıs'ta grev başladığında 40.000'in üzerinde grevci işçi bulunuyordu. Ertesi gün yığınsal bir kitle İvanovo-Voznesensk kenti belediye binasının önünde toplandı. Aralarından seçtikleri bir temsilciler heyeti kentin işyeri müfettişine grevcilerin istemlerini içeren listeyi iletti. İşyeri müfettişi heyetle yaptığı görüşmede her fabrikada işçilerin patronlarla toplu müzakerelere katılmak amacıyla delegeler seçmelerini önerdi. Bu öneriyi olumlu bulan heyet, müfettişden delegelerin sonradan polis tarafından tutuklanmayacağına dair garanti alarak onayladı. Ertesi gün grevdeki tüm fabrikalarda delege seçimleri yapıldı. Sadece Ivanovo-Voznesensk kentindeki fabrikalar değil, yöredeki diğer fabrikalar da delegelerini seçtiler. 15 Mayıs'ta kendi belediye meclisi binasında, "Ivanov Voznesesk temsilciler meclisi" ilk toplantısını kentin işyeri müfettişinin de katılımıyla yaptı. Meclis, temsil etmekte olduğu işçilerin ekonomik durumlarını iyileştirmekle ilgilenmenin dışında birşey yapmayacağını açıklayıp siyasal-demokratik istemlerden söz etmemeyi yeğledi.

Aradan iki gün geçmeden çarlık hükümeti alelacele çıkardığı yeni bir yasayla kentteki tüm kamuya ait yerlerde ve dolayısıyla belediye binasında her türlü toplantı, yürüyüş ve gösteriyi yasakladı. Bunun üzerine belediye binasında toplanması olanaksızlaşan temsilciler meclisi ya da gerçek adıyla Sovyet, toplantısını dev bir atölyede hem de temsil etmekte olduğu işçilerin gözü önünde sürdürmeye başladı.

Sovyet şu konularda eylemdeki işçi ve emekçilerin tek ses olduğunu duyuruyordu:

1. Grev eyleminin yöneticiliği,
2. Tekil eylemelere ve ayrı ayrı görüşmelere tavır koymak,
3. Eylemdeki işçilerin disiplinli davranmalarını sağlamak,
4. Ne zaman işbaşı yapılacağına karar vermek.

Mayıs ayının sonuna kadar geçen süre zarfında grev eylemi olaysız bir biçimde sürdü. Bu arada sovyet, kamuoyuna açık birçok toplantı düzenledi. Bu toplantılarda çeşitli devrimci siyasetlerin temsilcileri politik istemler (bir kurucu meclisin toplanması vs. gibi) dile getirdiler.

İşverenler heyeti sovyetin istemlerini reddedince sovyet bu sefer de işçileri bakanlığına başvuraran bir takım istemleri içeren bir liste sundu. Bu istemler, yaşlı işçiler için bir emeklilik sisteminin kurulması ve tek dereceli seçim sisteminin oluşturulup halkın da bu seçimlere katılmasını sağlamanın ötesine gitmiyordu. Ancak hükümetin yanıtı çok acımasız oldu: 3 Haziran'da işçilerin üzerine ordu salınması kanlı çatışmalara yolaçtı. Gerilim birden bire arttı. Bu arada grevin uzun sürmesi nedeniyle açlık da arttı. 24-25 Haziran'da işçiler ve emekçiler gıda mağazalarını zor kullanarak boşaltmaya, bazı işyerlerini de yağma edip yakmaya başladılar. Sovyetin bu kabarışı dizginlemeye gücü yetmedi. Bunun nedeni de çarlık hükümetine karşı sovyetin gerektiği gibi kararlı bir tavır almamasına tepki gösteren işçilerin, insiyatifi ele almakta tereddüt etmeyecek kadar bilinçli olmalarıydı.

Sovyet, temsil ettiği işçilere 1 Temmuz'da işbaşı yapmaya çağırdı. Ancak, işverenlerin her işçiden eski çalışma koşullarında kalarak işbaşı yapacakları konusunda resmi teminat isteyince grev 18 Temmuz'a kadar uzadı. Bu tarihte işçi temsilciler ki, bunların en önde gelenleri bu süre zarfında tutukluluk dönemi de geçirmişlerdi, işyeri müfettişliğine giderek işverenin önerdiği koşullarda işbaşı yapmayı görüşmek istediklerini belirttiler. Ardından da sovyet dağılma kararı aldı. Ancak, sovyetin dağılmasını izleyen aylar boyunca eski üyeler çalıştıkları işyerlerinde işverene karşı işçilerin sözcülüğü görevini sürdürmeye devam ettiler.

İvanovo-Voznesensk'te yaşanan sovyet deneyimini yalnızca elde edilen somut sonuçlara bakıp mahkum etmek haksızlık olur. Gerçekten de bu deneyim Rus halkına şunu açıkça göstermiştir ki, uzun süreli bir grev eyleminde de olsa, işçi ve emekçi halkın birlikte davranıp tek bir yumruk gibi vurması olasıdır. Tek başına bu kazanım bile Rusya halkının Ivanovo-Voznesensk'te yaşayan sovyet deneyimine sıcak bakmasına yeterli olmuştur. Ve tabii ki bu birlik de sovyet sayesinde gerçekleşmiştir. İlk ortaya çıkışında basit bir grev komitesi olmasına karşın, kısa zaman içinde yapısal bir değişim geçirip bütün bir kentin işçi ve emekçi halkının işçi temsilci örgütü olma konumuna erişmiştir. Ve bu haliyle yalnızca işçi sınıfının saflarında değil, aynı zamanda işvereренler ve resmi hükümet kuruluşları tarafından da böyle kabul edilmiştir. Seçilmiş bir kurum olarak, proletaryanın yeni ve daha üst düzeyde bir örgütlenmesini ifade etmiş, hızla gelişmekte olan devrimci işçi hareketi üzerinde iz bırakmıştır.

Ivanovo-Voznesensk'te yaşanan sovyet deneyimi çevre yöre ve kentlerde de benzer girişimlerde bulunulmasına kuşkusuz önayak olmuştur. Bunların içinde bir tanesi var ki Rus Sosyal Demokrat İşçi Partisi'nin belli bir rol oynamış olmasından ötürü önemli. Olay Ivanovo-Voznesensk'e yakın olan Kostroma'da meydana geliyor: Aynı yılın temmuz ayının başında yöredeki 10.000'den fazla işçi şalterleri indiriyorlar. 6 Temmuz'da şehirdeki büyük fabrikada çevre yörelerden gelen diğer grev temsilcilerinin de katılımıyla toplanıyorlar. Ertesi gün de 108 üyeden oluşan bir "Grevci Temsilcileri Meclisi"ni kuruyorlar. Bu meclis de kendi içinde 12 kişiden oluşan bir grev yürütme komitesini ve de bir mali komiteyi seçiyor. RSDİP Merkez Komitesi'yle uyum içinde çalışan yürütme komitesi *Bülten* adlı bir grev gazetesi çıkarak gelişmeleri kısa zamanda grevci işçilere duyuruyor.

Kostroma kenti, işyeri müfettişi kurulan sovyeti, grevci işçilerin doğal temsilci organı olarak tanıyor, ancak bir koşulla: Sovyetin içinde grevdeki fabrikaların dışında kimse olmayacak ve herkes 25 yaşının üstünde olacak. Hedeflenen sovyetin içinde en devrimci işçiler ve partinin görevlendirdiği profesyonel devrimcilerdi. Ancak sovyet bu konuda diretiyor ve öyle kalıyor.

Öte yandan işverenler, sovyeti grevcilerin doğal temsilcisi olarak kabul etmeyip, her fabrikada işçilerle ayrı ayrı görüşmeler yapmanın yollarını arıyorlar. Üç hafta sonra temsilciler meclisi grevi bitirme kararı alıyor. Bu kez işçiler de bu kararı onaylıyorlar, çünkü hem fiziksel dayanma sınırına gelmiş durumdalar, hem de işverenler günlük çalışma süresini bir saat kısaltmayı kabul etmiş.

Her iki sovyet deneyiminin de öğretici yanları var. Her ikisi de ocak ayındaki devrimci kabarıştan epey sonra olduklarından siyasi-demokratik istemler geri çekilmiş durumda ve daha da önemlisi tüm ülkeye yayılma eğilimi doğmuyor. Bunun için ekim ayındaki devrimci dalgayı beklemek gerekiyor. ●

SEMTLER İŞÇİ SINIFININ, EMEKÇİ HALKIN YERLEŞİM BÖLGELERİDİR

Semtte yerleş, emekçilerle birlikte yaşa, onlarla birlikte sıkıntı çek, onlarla birlikte kavgaya atıl

Politika sanatı nı iyi kavramak bir komünistin görevlerini doğru olarak algılamasını da getirir. Lenin'in de bize öğrettiği gibi, politika sanatının uygulanması, proletaryanın öncüsünün iktidarı ele geçirme sürecine ve sonrasına kadar sürer. Bu, en kısa tabiri ile işçi sınıfının ve proleter olmayan emekçi yığınların yeterli desteğinden yararlanabilmektir. Bu, geniş emekçi yığınları eğitmek, kendine çekerek egemenliğini genişletebileceği anın tam ve doğru olarak değerlendirilmesini gerektirir.

Yapacağımız her çalışmaya bu gözle bakmalı, ilerletmeliyiz. Semtlerdeki çalışma da bunun ayna noktalarından birisidir.

Semtler, işçi sınıfının, emekçi yığınların yerleşim bölgeleridir. Tüzükte belirtilen temel çalışma alanlarımızdan olan yerleşim esasına göre örgütlenmeye denk düşer. Semt çalışmasını doğru olarak üyelerine anlatamamış, bu temelde semtlerde doğru örgütler kuramamış bir partiden, yığınsallaşma, büyüme, döneme uygun eylemler koyma, devrimi gerçekleştirmeyi beklemek ham hayalden başka birşey değildir. Parti örgütlenmemizin tüzükte altı çizildiği gibi, iki önemli ayağı vardır: Semt ve fabrika. Bunlar devrimin ikiz kardeşleridir.

Semtlerde oturan yığınlar, kapitalizmin yaratmış olduğu sorunlarla kıvranıyorlar. Görevimiz, emekçi kesimler içerisinde sorunları tespit etmek, bu sorunların içinde olmak, hatta onlarla birlikte yaşamak, sorunlara ortak çözümler bulmak, yığınlarla birlikte sorunlarımızın çözümü için demokratik muhalefet meclisleri oluşturmaktır. Buradan çıkan kararla mücadeleye girişmek dönemin en meşru mücadelesidir.

İşin başı bu kesimler içinde yaşamaktır. Halkımızda yaşamın içinden çıkmış çok bilge, yaşamına ustaca uyguladığı deyişler vardır. Önce yığınlardan öğrenme sabrını ve alçak gönüllüğünü göstermek zorundayız. Yığınlar, kendisiyle birlikte yaşayan, kendisiyle birlikte kararlara katılan, kendisiyle birlikte kavgaya katılan komünist partisi görmek istiyor. Dışarıdan konuşana hemen lafı yapıştırıyor: 'Sen bunun avukatı mısın?''

İlk başta örgütümüzü semt çalışmasına yerleştirmeliyiz. Yoldaşlarımız semtlere yerleşmeli, zamanın önemli bir kesimini semtinin sorunlarına ve insanların eğitimine ayırmalıdır. Ayda yılda gidilen, yığınlar tarafından soğuk karşılanılan milletvekili turları artık bırakılmalıdır. Komünistler semtlerin, semtlerde yaşayan yığınlardan bir parça olan fikir ve kavga adamı olmalıdırlar.

Semtin temel sorunu, insanlar dinlenerek tespit edilmelidir. Bu sorunlar herşey olabilir. Yol, su, ulaşım, çevre sorunları, okul, trafik, sel baskını, dinsel-ulusal sorunlar, rüşvet gibi, daha onlarca sorun yazılabilir. Bir bölgede önemli sorun yol olabilir. Bir başka bölgede kazalar karşısında üst geçit talebi olabilir. Bir başka bölgede fabrika artıklarının yarattığı sorun olabilir. Bu çalışmalarda sınıfa ve emekçilere yardımcı olacak doktor-mühendis-avukat ya da bunun gibi aydınlardan yararlanmak mücadeleye bilimsellik, inandırıcılık, güven duygusu aşılar. Çerçevesi çizilmiş çalışma, basın toplantıları bildiriler, radyo programları, paneller, yürüyüşler giderek yığınlardaki öfkenin boyutlarına göre yasadışı eylemlere yükseltilebilir.

Semtlerdeki insanlarla sorunların, eylemlerin dışında insanca bağlar kurulmalı, saygı-sevgi temelinde sıcak dostlukların komünistler açısından önemli olduğu unutulmamalıdır. Sosyal faaliyetler spor, folklör, düğün, doğum, ölüm, hastalık ve bu olaylar karşısındaki tutum, çalışmalarımızda önemli bir yer tutmalıdır.

Bu temellerde yükselteceğimiz bir çalışma, sınıfın örgütlenmesine kolaylık sağlayacak, ayrıca işçi sınıfının dışında devrimden çıkarı olan kent-küçük burjuvazinin de örgütlenmesinde önemli bir görev yapmış olacaktır.

İçinde bulunduğumuz durum, komünistler açısından semt örgütlenmesinin önemini her geçen gün daha da çok dayatıyor. Devrimci durumu yaşadığımız şu günler, yaklaşan devrim ve karşı-devrim ikileminde semtlerdeki çalışmaya tüm enerjimizi vermemizi gerekli kılıyor. O halde ne duruyoruz? Haydi yığınlara! Yığınlarda semtte. O halde semtte yerleşmeye, yaşayarak, öğrenerek, öğreterek kavgaya! ●

Tevfik Yıldız

BAŞARININ SIRRI TUTTUĞUNU KOPARMAKTIR

Sonuçlandıramadığımız her çalışma partimizi zor durumda bırakır

Yığınların her kesiminde çalışma yürütüyoruz. Kaptializmin bunalımından etkilenen farklı sınıflar, farklı sorunlarla karşımızda duruyor. Parti olarak bu sorunlara duyarsız kalamayız. İlgilenmek, çözüm için değişik türde eylemler örgütlemek, eylemler sonucunda birşeyler almayı, mücadeleyi bir yerlere bağlamayı, doğru önderliği başarmak zorundayız.

Sorunların saptanması kadar önemli bir nokta da, üzerimize aldığımız çalışmaları yığınlarla birlikte, soruna taraf olan insanlarla birlikte, sonuçlandırıncaya kadar götürmektir. Laf olsun diye yapılan işler, yapıyor gibi görünülen çalışmalar, önceden iyi yapılmayan değerlendirmeler, düzgün kurulmayan komitelerle başlayan çalışmalar bizi yığınlar önünde utandırır. Böyle yapılacağına, insanların umutlarıyla oynanacağına ve sonuçta da partimizi zor durumda bırakacağına, böyle bir çalışmaya başlamamak daha iyidir.

Yığınlar, başladığını bitiren insan, örgüt ve parti arar. Söylediğini yapan yapı bekler. Başarı böyle bir çalışmanın arkasından gelir, örgüt de yığınlarla ilişkisinde etle kemik gibi olur. Biz, tuttuğunu koparan, başladığını bitiren, insanları dinleyen, onlara değer veren, sorunlara insanlarla birlikte çözüm üreten, o çözümleri de kararlı bir şekilde uygulayan komünistler olmak zorundayız.

Ne için başladığımız, nasıl bir yoldan ilerleyeceğimiz, neyi hedeflediğimiz, nasıl sonuçlandıracağımız önemlidir. Gelişi güzel çalışma başlatıp, ikinci gün ortadan kaybolanlar, yığınlara güven vermezler.

Başarının sırrı, tututuğunu koparan, başladığı görevleri sonuçlandıran, kararlı, planlı, çalışkan, yorulmaz komünistler olmaktadır. ●

Mustafa Kaplan